

Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

Pro gradu -tutkielma
Helsingin yliopisto
Oikeustieteellinen tiedekunta
Laatija: Ingrid Rimmelgas
Ohjaaja: Pentti Arajärvi
Elokuu 2013



Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty		Laitos/Institution– Department	
Oikeustieteellinen tiedekunta			
Tekijä/Författare – Author			
Ingrid Rimmelgas			
Työn nimi / Arbetets titel – Title			
Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä			
Oppiaine /Läroämne – Subject			
Työoikeus			
Työn laji/Arbetets art – Level		Aika/Datum – Month and year	
Pro gradu / OTM -tutkielma		Elokuu 2013	
		Sivumäärä/ Sidoantal – Number of pages	
		73	
Tiivistelmä/Referat – Abstract			
<p>Tutkielma käsittelee työntekijän oikeutta palkkaansa työnteon estyessä TSL 2:12:ssä tarkoitetusta syystä. Tutkielman tarkoituksena on selvittää, miten kyseistä säännöstä on tulkittava. Tutkielmassa käytetään lainopillista metodia. TSL 2:12:n tulkintaa selvittäessä on oikeuslähdeopillisesti tärkeää ratkaista myös, mikä merkitys on annettava vanhemmalle lainvalmisteluaineistolle ja oikeuskäytännölle. Näin sen vuoksi, koska suurin osa säännöstä selittävistä lainvalmisteluasiakirjoista ja ennakkoratkaisuista on annettu ennen nykyistä vuoden 2001 työsopimuslakia.</p> <p>Tutkielmassa käsitellään ensin säännöksen kehitystä, sillä työntekijän oikeudesta palkkaansa työnteon estyessä säädettiin ensimmäisen kerran jo vuoden 1922 työsopimuslaissa. Säännöksen tarkoitusta sekä sen oikeus- ja sosiaalipoliittisia perusteluja voidaan myös nykyään käyttää apuna TSL 2:12:ää tulkittaessa, sillä säännöksen perusteluja ei ole tarkoitettu muutettavan. Tutkielmassa selvitetään, mitä tarkoitetaan työnantajasta johtuvilla syillä sekä työnantajasta riippumattomilla työnteon estymisen syillä. Eron selvittäminen on tärkeää, koska työnteon estymisen syillä on suora vaikutus työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden ajalliseen keston. Tutkielmassa selvitetään myös, mitkä muut työnteon estymisen syyt kuuluvat säännöksen soveltamisalaan. Samalla selvitetään, mitä säännöksessä on tarkoitettu työntekijöiden riippuvuussuhteella toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteisiin. Tutkielmassa käydään myös läpi, mitkä kaikki tekijät vaikuttavat työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen työnteon estyessä. Tutkielmassa selvitetään, mitä säännöksessä on tarkoitettu työsuorituksen estymisen vuoksi säästymisellä, muulla työllä ansaitsemisella sekä työntekijän tahallaan ansaitsematta jättämisellä. Säännöksen tulkinnan ja soveltamisen kannalta on myös tärkeää selvittää, mikä on TSL 2:12 suhde työnantajan muun työn tarjoamisvelvollisuuteen, lomauttamisoikeuteen ja oikeuteen muuttaa työvuoroluetteloa.</p> <p>Oikeuslähdeopilliseen esikysymykseen on tutkielman perusteella vastattava siten, että vanhempaa lainvalmisteluaineistoa voidaan edelleen käyttää apuna säännöksen tulkintaa selvittäessä. Näin siksi, koska uudemmissa työsopimuslain esitöissä on vain viitattu edellisiin, eikä näin ollen säännöksen perusteluja tai hyväksyttävyyssargumentteja ole tarkoitettu muutettavan. Myös oikeuskäytännölle on oikeuslähteenä annettava samanlainen painoarvo kuin yleensäkin. Nykyisen TSL 2:12:n ja vanhan työsopimuslain aikaan annettujen ratkaisujen välillä ei tutkielmassa havaittu mitään ristiriitaa. Suurimmaksi osaksi tämä johtuu siitä, että säännöksen tulkinta on pitkälti kehittynyt juuri oikeuskäytännön myötä. Näin ollen myös vanhempia ennakkoratkaisuja voi käyttää apuna TSL 2:12:n tulkintaa selvittäessä.</p> <p>Tutkielman perusteella voidaan todeta, että TSL 2:12:n tulkinta tai soveltaminen ei vielä nykyäänkään ole täysin selvää. Varsinkin työnantajasta johtuvan ja työnantajasta riippumattoman työnteon esteen erottaminen toisistaan voi olla käytännössä hankalaa. Työnteon estymisen syy voidaan kuitenkin selvittää kysymällä, voisiko työnantaja ehkäistä tai poistaa työnteon esteen ilman olennaisia vaikeuksia tai kohtuullisin toimenpitein. Mikäli vastaus on kielteinen, lukeutuu työnteon estyminen osapuolista riippumattomaksi syyksi. Työnantajalla on TSL 2:12:n tarkoittamissa tapauksissa myös oikeus vähentää työntekijän palkasta sen, mitä työntekijältä on työnteon estymisen vuoksi säästynyt. Tällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi sitä, ettei työnantajan tarvitse maksaa työntekijän säästyneitä matkakuluja tai erilaisia olosuhtelisiä, kuten vuorotyö- ja sunnuntaikorvauksia. Työnantajalla on oikeus vähentää estymisajan palkasta myös sen määrän, jonka työntekijä olisi voinut ansaita työnantajan tarjoamalla muulla työllä. Näin siksi, koska työntekijällä katsotaan olevan tavanomaista laajempi muun työn vastaanottovelvollisuus työnteon estyessä. Työntekijä ei ole kuitenkaan velvollinen tekemään edes tilapäisesti muuta työtä, jos se tosiasiaassa tarkoittaisi olennaista muutosta hänen työsuhteen ehtoihinsa. Työnantajalla on oikeus reagoida työnteon estymiseen lomauttamisella tai työvuoroluettelon muuttamisella vain silloin, kun kyse on TSL 2:12.1:n tarkoittamasta työnantajasta johtuvasta syystä. Sen sijaan TSL 2:12.2:n tarkoittamissa tapauksissa työnantaja ei voi vapautua tai pienentää palkanmaksuvelvollisuuttaan lomauttamalla työntekijöitään tai työvuorolistaa muuttamalla, koska TSL 2:12:n toinen momentti on pakottavaa oikeutta. Tutkielmassa myös esitetään, että <i>de lege ferenda</i> TSL 2:12.1:sta poikkeaminen olisi mahdollista vain työehtosopimuksella. Näin työntekijän suojelun periaate toteutuisi nykyistä tehokkaammin. Samalla se mahdollistaisi alakohtaisten tarpeiden ja työnteon luonteelle ominaisten piirteiden huomioimisen tehokkaalla ja tarkoituksenmukaisella tavalla varauduttaessa TSL 2:12.1:n tarkoitamiin työnteon estymisiin.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords			
Työnteon estyminen - työntekijän oikeus palkkaansa - työnantajan palkanmaksuvelvollisuus			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited			
Kaisa-kirjasto			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			

SISÄLLYS

LÄHTEET	V
Kirjallisuus.....	V
Virallislähteet.....	VIII
Oikeustapaukset	IX
Korkein oikeus	IX
Hovioikeudet	IX
Työtuomioistuin	IX
Muut.....	X
Lyhenneluettelo	X
1 Johdanto.....	1
1.1 Yleistä	1
1.2 Aiheenrajaus	2
1.3 Tutkimuskysymys ja metodi	5
2 Säännöksen tausta ja tarkoitus	5
2.1 Yleistä	5
2.2 Kehityshistoria	6
2.3 Nykytila	11
3 Työnteon estyminen	13
3.1 Yleistä	13
3.2 Työnantajasta johtuva syy	13
3.2.1 Työnantajan myötävaikutusvelvollisuus	17
3.2.2 Työntekijän toiminnan vaikutus.....	22
3.2.3 Työntekijän on oltava työnantajan käytettävissä	25
3.2.4 Dispositiivisuus	28

3.3 Osapuolista riippumaton syy	31
3.3.1 Tulipalo ja poikkeuksellinen luonnontapahtuma	32
3.3.2 Muut syyt.....	34
3.3.3. Työpaikkaa kohtaava este	36
3.4 Työtaistelutoimenpiteet	37
3.4.1 Yleistä.....	37
3.4.2 Intressiyhteys.....	39
4 Palkan määräytyminen	43
4.1 Palkanmaksuvelvollisuuden kesto	43
4.2 Palkan määrä.....	45
4.3 Työnantajan vähennysoikeudet.....	48
4.3.1 Työsuorituksen estymisen vuoksi säästytminen.....	48
4.3.2 Muulla työllä ansaitseminen.....	49
4.3.3 Tahallaan ansaitsematta jättäminen.....	51
5 Työnantajan reagointimahdollisuudet työnteon estyessä	53
5.1 Muun työn tarjoaminen.....	53
5.2 Lomauttaminen	58
5.3 Työvuoroluettelon muuttaminen.....	62
6 Johtopäätökset	67
6.1 TSL 2:12:n tulkinta.....	67
6.2 Muita huomioita.....	70

LÄHTEET

Kirjallisuus

- Aarnio 2012* Aarnio, Aulis: Tilanneherkkyttä vai systeemin mukaisuutta – Ajatuksia oikeuslähdeopista. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan Lammin kurssi 19.–20.11.2012, artikkeli.
- Aarnio 2011* Aarnio, Aulis: Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut, Helsinki 2011.
- Aarnio 2006* Aarnio, Aulis: Tulkinnan taito – ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta. WSOY, Helsinki 2006.
- Arajärvi 2011* Arajärvi, Pentti: Johdatus sosiaalioikeuteen. Talentum, Helsinki 2011.
- Aurejärvi – Hemmo 2007* Aurejärvi, Erkki – Hemmo, Mika: Velvoiteoikeuden oppikirja. Edita, Helsinki 2007.
- Backman, Oikeus 1973* Backman, Eero: Työrikostoimikunnan I mietinnön esittelyä ja arviointia. Oikeus 4/1973.
- Bruun 1975* Bruun, Niklas: Työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä. Helsingin yliopiston Yksityisoikeuden laitoksen julkaisuja, Helsinki 1975.
- Bruun, JFT 1975* Bruun, Niklas: Om arbetsvillig arbetstagares rätt till lön vid strejk – än en gång. Juridiska Föreningens Tidskrift 1975, s. 166–178.
- Bruun, DL 2003* Bruun, Niklas: Kilpailukiello työ- ja toimisuhteissa. Defensor Legis N:o 5/2003, s. 777–785.
- Bruun – von Koskull 2012* Bruun, Niklas – von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet. Talentum, Helsinki 2012.
- Caselius, DL 1947* Caselius, Ilmari: Työsopimuslain 20 §. Defensor Legis 1947, s. 261–270.
- Hemmo 2005* Hemmo, Mika: Vahingonkorvausoikeus. WSOYpro, Helsinki 2005.

<i>Hietala et al. 2008</i>	Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Talentum, Helsinki 2008.
<i>Kahri – Vihma 1971</i>	Kahri, Tapani – Vihma, Jyrki: Vuoden 1970 työsopimuslaki. Weilin + Göös, Helsinki 1971.
<i>Kairinen 2009</i>	Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Raisio 2009.
<i>Kairinen 1998</i>	Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen 1998. Turku 1998.
<i>Karasuo, LM 1978</i>	Karasuo, Seppo: Muutamia huomautuksia TSL 27.2 §:ia koskeneen kirjoituksen johdosta. Lakimies 1978, s. 83–86.
<i>Koskinen 2009</i>	Koskinen, Seppo: Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaisen muun työn tarjoamisesta. Edilex 2009/19, Asiantuntija-artikkeli 13.11.2009.
<i>Koskinen, LM 1987</i>	Koskinen, Pirkko K.: Korkeimman oikeuden työoikeudellisia ratkaisuja vv. 1980–1985. Lakimies 2/1987, s. 139–165.
<i>Koskinen, DL 1978</i>	Koskinen, Pirkko K.: Lakon vaikutuksesta työnhaluisten työntekijöiden oikeuteen saada palkkansa. Defensor Legis 1978, s. 331–340.
<i>Koskinen, LM 1978</i>	Koskinen, Pirkko K.: Lomauttamisen edellytyksistä. Lakimies 1978, s. 123–139.
<i>Koskinen, LM 1978</i>	Koskinen, Pirkko K.: Vastine Seppo Karasuolle. Lakimies 1978, s. 86.
<i>Koskinen, JFT 1975</i>	Koskinen, Pirkko K.: Ett bidrag till diskussionen om arbetsvillig arbetstagares rätt till lön vid strejk. Juridiska Föreningens Tidskrift 1975, s. 271–278.
<i>Koskinen – Ullakonoja 2012</i>	Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Edita, Helsinki 2012.
<i>Laatunen, JFT 1963</i>	Laatunen, Timo: Työnhaluisten työntekijöiden oikeudesta saada palkkansa lakon aikana. Juridiska Föreningens Tidskrift 1963, s. 225–253.
<i>Modeen, DL 1963</i>	Modeen, Tore: Om tillämpingen av ArbavtL 20 § i strejksituation. Defensor Legis 1963, s. 159–168.
<i>Nevanlinna, DL 1978</i>	Nevanlinna, Jorma: TSL 27 §:ää koskeneen kirjoituksen johdosta. Defensor Legis 1978, s. 466–469.

- Rautiainen – Äimälä 2008* Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. WSOYpro, Helsinki 2008.
- Rautiainen – Äimälä 2003* Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: PK-yrityksen työaikaopas – Työaikalaki käytännössä. WSOY, Helsinki 2003.
- Saarinen 2009* Saarinen, Mauri: Lomauttaminen. Perusteet, menettelytavat sekä työ- ja sosiaalioikeudelliset seuraamukset. Talentum, Helsinki 2009.
- Saarinen 2007* Saarinen, Mauri: Työsuhteen pelisäännöt. Talentum, Helsinki 2007.
- Saloheimo 2006* Saloheimo, Jorma: Työturvallisuus – perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Talentum, Helsinki 2006.
- Saarinen 2003* Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja. Edita Publishing Oy, Jyväskylä 2003.
- Sarkko 1980* Sarkko, Kaarlo: Työoikeus. Yleinen osa. Vammala 1980.
- Siiki 2008* Siiki, Pertti: Työturvallisuuslainsäädäntö – Työntajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Edilex, Kirjat 22.12.2008.
- Tiitinen – Kröger 2012* Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Talentum, Helsinki 2012.
- Tiitinen et al. 1996* Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja – Lonka, Esa – Paanetoja, Jaana: Työaikalaki 1996. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1996.
- Tiitinen, TYV 1979* Tiitinen, Kari-Pekka: TSL 27.2 § ja lomauttaminen. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1979, s. 24–39.
- Tuori – Kotkas 2008* Tuori, Kaarlo – Toomas Kotkas: Sosiaalioikeus. WSOYpro, Helsinki 2008.
- Ullakonoja 2006* Ullakonoja, Vesa teoksessa: Työoikeus. Oikeuden perusteokset. WSOYpro, Helsinki 2006.
- Ullakonoja 2001* Ullakonoja, Vesa: Työsuorituksen estyminen ja oikeus palkkaan. Edilex, Artikkelit 3.10.2001, Referee-artikkeli.
- Valkonen 2001* Valkonen, Mika: Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Työn vähentymistä ja muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva tutkimus. Lapin yliopisto, Rovaniemi 2001.

<i>Vihma 1957</i>	Vihma, Väinö: Suorituksen mahdottomuus varallisuus oikeudellisissa sopimussuhteissa. Suomalainen lakimiesyhdistys, Vammala 1957.
<i>Virtanen 1984</i>	Virtanen, Martti: Käytännön työoikeutta – Työsuhdeasiain tulkintaongelmia. LTK-Erityispalvelut Oy, Helsinki 1984.
<i>Virtanen, LM 1979</i>	Virtanen, Martti: Lakosta, yhteisestä intressistä ja palkanmaksuvelvollisuudesta. Lakimies 1979, s. 126–154.
<i>Äimälä 2012</i>	Äimälä, Markus: Työaikalaki. Sanoma Pro Oy, Helsinki 2012.

Virallislähteet

<i>HE 39/2009</i>	Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työttömyysturvalain ja työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 4 §:n muuttamisesta.
<i>HE 59/2002</i>	Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
<i>HE 157/2000</i>	Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
<i>HE 34/1996</i>	Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalaksi ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta.
<i>HE 167/1987</i>	Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muuttamiseksi.
<i>HE 5/1978</i>	Hallituksen esitys Eduskunnalle kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaksi.
<i>HE 228/1969</i>	Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta.
<i>HE 33/1921</i>	Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi.
<i>KOM 2001:1</i>	Työsopimuslakikomitean mietintö.
<i>KOM 1969:A 25</i>	Työsopimuslakikomitean mietintö.
<i>LVK 1921:1</i>	Lainvalmistelukunnan julkaisuja. Ehdotus työsopimuslaiksi ja työsääntölaiksi, ynnä perustelut. Helsinki 1921.

LVK 1908:3

Lainvalmistelukunnan julkaisuja. Lainvalmistelukunnan
ehdotus laiksi työsopimuksesta perustelmineen. Helsinki 1908.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus

KKO 2010:95
KKO 2008:35
KKO 1994:5
KKO 1993:39
KKO 1992:171
KKO 1988:127
KKO 1987:25
KKO 1986-II-92
KKO 1986-II-39
KKO D:S 86/285, N:o 3159, annettu 14.10.1986
KKO 1985-II-123
KKO 1984-II-138
KKO 1984-II-34
KKO 1984-II-10
KKO 1983-II-192
KKO 1983-II-144
KKO 1983-II-45
KKO 1982-II-37
KKO 1981-II-146
KKO 1981-II-134
KKO 1981-II-56
KKO 1980-II-108
KKO 1980-II-90
KKO 1978-I-3
KKO 1978-I-2
KKO 1977-II-24

Hovioikeudet

HHO 28.11.2000 S 99/2635, Nro 3332
THO 28.2.1997 S 96/1466, No 713

Työtuomioistuin

TT:1991-91
TT:1980-30

Muut

Golf-alan työehtosopimus 1.11.2011–30.11.2013.

Hiihtokeskusalan työehtosopimus 1.11.2011–30.11.2013.

Talonrakennusteollisuus ry:n ja Rakennusliitto ry:n välinen rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2012–2014.

Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen liitto ry:n välinen työehtosopimus 24.10.2011–31.10.2013.

Helsingin Sanomat 22.8.2012: ”Kesätyöläinen voi jäädä huonolla säällä lainvastaisesti ilman palkkaa”. <http://www.hs.fi/kotimaa/a1305594571401>, luettu 16.7.2013.

Satakunnan Kansa 27.7.2011: ”Mansikoita ja jätskiä, mutta missä palkka?”. <http://www.satakunnankansa.fi/Satakunta/1194688803028/artikkeli/mansikoita+ja+jatskia+mutta+missa+palkka+.html>, luettu 16.7.2013.

Taloussanomat 28.6.2008: ”Jäätelönmyyjällä ei ole sateella töitä”. <http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2008/06/28/jaatelonmyyjalla-ei-ole-sateella-toita/200817307/12>, luettu 16.7.2013.

Lyhenneluettelo

1922TSL	laki työsopimuksista (141/22)
1970TSL	työsopimuslaki (320/1970)
HHO	Helsingin hovioikeus
KKO	korkein oikeus
TAL	työaikalaki (605/1996)
TEhtoL	työehtosopimuslaki (436/1946)
THO	Turun hovioikeus
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
TTurvL	työturvallisuuslaki (738/2002)
TyöttTurvL	työttömyysturvalaki (1290/2002)

1 Johdanto

1.1 Yleistä

Työsuhde on työnantajan ja työntekijän välinen kestovelkasuhde. Työsuhteessa työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työnantaja puolestaan maksaa työntekijän tekemästä työstä vastiketta eli yleensä rahapalkkaa. Työsuhteessa työntekijän päävelvoitteena on työn tekeminen¹, kun taas työnantajalla se on vastavuoroisesti palkanmaksuvelvollisuus². Sekä työntekijällä että työnantajalla on näiden päävelvoitteiden lisäksi myös työsuhteesta johtuvia sivuvelvoitteita. Työnantajan on esimerkiksi huolehdittava työturvallisuudesta ja kohdeltava kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti.³ Työntekijän muita velvoitteita ovat esimerkiksi lojaliteettivelvoite ja kilpailevan toiminnan kieltö⁴.

Työntekijän ja työnantajan päävelvoitteiden tärkeyttä ja keskinäistä riippuvuutta korostaa myös työoikeuden yleinen periaate, jonka mukaan vain tehdystä työstä maksetaan palkkaa⁵. Periaatteen pohjimmainen tarkoitus on verrattavissa mihin tahansa vastikkeelliseen sopimussuhteeseen, jossa sopimuksen täyttäminen on riippuvainen kummankin osapuolen suorituksesta. Palkka tehdystä työstä -periaatteen voidaan katsoa ilmentävän myös yleisempää oikeudenmukaisuusperiaatetta eli ansaintaperiaatetta, jonka mukaan kukin ansaitsee suorituksensa mukaisesti⁶. Työoikeudessa on kuitenkin työntekijän suojelun ja sosiaalipoliittisten syiden vuoksi poikkeuksia, jotka oikeuttavat työntekijän palkkaansa, vaikka hän on estynyt tekemästä työtään. Tällaisten poikkeusten voidaan katsoa toteuttavan myös sosiaalioikeudellista tarveperiaatetta⁷, jonka mukaan kukin on saava tarpeensa mukaisesti⁸. Sosiaalipoliittisena tausta-ajatuksena onkin se, että työntekijän oikeus palkkaansa on pyrittävä takaamaan silloin, kun työntekijä ei ole itse

¹ Ks. esim. Saarinen 2007, s. 107.

² Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 264 ja Kairinen 2009, s. 268.

³ Ks. esim. Bruun – von Koskull 2012, s. 50–52 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 155–156.

⁴ Ks. esim. Bruun – von Koskull 2012, s. 53–59.

⁵ Ks. esim. Kairinen 2009, s. 44.

⁶ Kairinen 2009, s. 44.

⁷ Ks. tarveperiaatteesta lisää esim. Tuori – Kotkas 2008, s. 167–168.

⁸ Kairinen 2009, s. 44.

tahallaan aiheuttanut työnteon estymistä⁹. Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 11 §:n mukaan työntekijän oikeus palkkaansa on turvattu esimerkiksi silloin, kun hän ei pysty tekemään työtään sairauden tai tapaturman vuoksi. Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n mukaan työntekijällä on oikeus palkkaansa myös silloin, kun työnteko on estynyt työnantajasta johtuvasta syystä tai poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen syyn vuoksi. Lisäksi työntekijällä on vuosilomalain (156/2005) 9 §:n mukaan oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Sen sijaan työnantajalla ei ole työsopimuslain 4 luvun 8 §:n mukaan palkanmaksuvelvollisuutta työntekijän perhevapaiden ajalta.

1.2 Aiheenrajaus

Työnteko voi edellä esitetyn tavoin estyä tai keskeytyä monesta eri syystä, ja sen voidaan katsoa johtuvan joko työntekijästä, työnantajasta tai sitten kummastakin osapuolesta riippumattomasta syystä. Tutkielmassani käsittelen työsopimuslain 2 luvun 12 pykälän mukaisia työnteon estymisiä ja työntekijän oikeutta palkkaansa näissä tilanteissa.

TSL 2:12 Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä.

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.

Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava tämän luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista.

⁹ LVK 1908:3, s. 107 ja LVK 1921:1, s. 29.

Työntekijän oikeus palkkaansa muodostaa vastavuoroisesti työnantajalle palkanmaksuvelvollisuuden. Yhtä hyvin voidaan siis puhua joko työntekijän oikeudesta palkkaansa tai työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta työntöön estyessä. Lainsäätäjä on kuitenkin kyseisen pykälän otsikoinnissa päättänyt puhumaan *työntekijän oikeudesta*, mikä voidaankin tulkita säännöksen alkuperäisen tarkoituksen eli työntekijän suojelun korostamiseksi. Luvussa 2 käsittelemme tarkemmin lainkohdan perusteluja sekä sen oikeuspoliittisia syitä.

Työntekijän oikeudesta palkkaansa työntöön estyessä säädettiin ensimmäisen kerran vuoden 1922 työsopimuslaissa. Säännös on tämän jälkeen aiheuttanut monia tulkintaongelmia, eikä sen voida vielääkään katsoa olevan täysin yksiselitteinen¹⁰. Esimerkiksi vasta nykyisessä vuoden 2001 työsopimuslaissa vahvistettiin työntekijän oikeus palkkaansa työntöön estyessä toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen vuoksi. Sitä ennen aiheesta oli käyty kiivasta keskustelua oikeuskirjallisuudessa¹¹ sekä annettu useita korkeimman oikeuden ennakkoratkaisuja¹².

Vielä nykyäänkin TSL 2:12:n soveltamisesta ja tulkinnasta on avoimia kysymyksiä, joihin ainakaan lainvalmistelutyöt eivät kykene suoraan vastaamaan. Pykälän soveltamisen kannalta varsin oleellinen kysymys on esimerkiksi se, milloin työntöön estymisen katsotaan johtuvan työnantajasta ja milloin se on taas kokonaan työnantajasta riippumaton. Jaottelu on tärkeää, koska se ratkaisee viime kädessä sen, kuinka pitkältä ajalta työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus vai onko sitä käytännössä ollenkaan. Pykälän ensimmäinen momentti takaa työntekijälle täyden palkan koko esteen ajalta silloin, kun työntöön estyminen johtuu työnantajasta. Asiasta on kuitenkin mahdollista sopia toisin, esimerkiksi osapuolten välisellä työsopimuksella tai työehtosopimuksella. Teoriassa on siis mahdollista, että vaikka työntöön estyminen johtuu yksin työnantajasta, työntekijällä ei ole minkäänlaista oikeutta palkkaansa työntöön keskeytymisen ajalta. Toinen mahdollinen

¹⁰ Esimerkiksi Tiitinen on jo vuonna 1975 todennut, että 1970TSL 27 §:n soveltaminen on toisinaan ollut varsin hankalaa, koska työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta ei ole lainvalmisteluaineistossa, oikeuskäytännössä tai oikeuskirjallisuudessa käsitelty selkeästi kokonaisuutena. Ks. Tiitinen, TYV 1979, s. 25.

¹¹ Ks. esim. Bruun, JFT 1975; Karasuo, LM 1978; Koskinen, DL 1978; Koskinen, JFT 1975; Koskinen, LM 1978; Laatuinen, JFT 1963; Modeen, DL 1963; Nevanlinna, DL 1978 ja Virtanen, LM 1979.

¹² Ks. esim. KKO 1983-II-192, KKO 1981-II-56, KKO 1980-II-90, KKO 1978-I-3, KKO 1978-I-2 ja KKO 1977-II-24.

vaihtoehto taas on se, että työntekijä saa täyden palkkansa koko esteen ajalta¹³. Asiaan tuo oman lisähaasteensa vielä pykälän toisen momentin sääntely. Jos työnteon esteen katsotaan olevan sekä työntekijästä että työnantajasta riippumaton, työntekijällä on oikeus palkkaansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Pykälän toinen momentti on pakottavaa oikeutta eikä siitä ole siten mahdollista sopia toisin. On siis selvää, että TSL 2:12:ään sisältyy sekä työntekijän että työnantajan kannalta huomattava taloudellinen intressi. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että pykälän soveltaminen olisi myös mahdollisimman yksinkertaista ja selvää¹⁴. Luvussa 3 käsitellen tarkemmin niitä seikkoja ja kriteereitä, joiden avulla työnteon estymisen syy voidaan jaotella joko työnantajasta johtuvaksi tai kummastakin osapuolesta riippumattomaksi.

TSL 2:12 jättää soveltajalleen myös muita avoimia kysymyksiä ja tulkinnanvaraisuuksia. Varsinkin palkan määräytyminen työnteon estymisen ajalta saattaa osoittautua hankalaksi ratkaista. Hallituksen esityksessä ei asian moninaisuuden vuoksi ole edes pyritty määrittelemään, mitä pykälän ensimmäisessä momentissa täydellä palkalla tarkoitetaan, vaan se on jätetty kussakin yksittäistapauksessa ratkaistavaksi¹⁵. Pykälän kolmannen momentin mukaan työnantajalla on oikeus vähentää työntekijän palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Tulkinnanvaraista on siis myös se, mitä ja millä perusteella työnantaja tosiasiallisesti voi tehdä vähennyksiä työntekijän palkasta. Luvussa 4 käsitellenkin tarkemmin palkan määräytymistä työnteon estymisen ajalta. Tarkoitus on käsitellä palkan määräytymistä ainoastaan TSL 2:12:n tulkintaa selventävin osin. Tämän vuoksi esimerkiksi työnantajan kuittausoikeus on jätetty kokonaan tutkielman ulkopuolelle. Tutkielmassa en myöskään käsittele työnteon estymisen vaikutusta erilaisten palkanlisien tai luontoisetujen määräytymiseen.

Kuten jo todettu, säännökseen sisältyy merkittävä taloudellinen intressi niin työnantajan kuin myös työntekijän kannalta. Työnantajalla on kuitenkin tavoitteena – kuten yritystoiminnassa yleensä – pyrkiä välttämään kaikenlaisia taloudellisia tappioita. Tämän

¹³ Esimerkiksi tapauksessa KKO 1982-II-37 työntekijälle oli maksettava täysi palkka koko esteen ajalta. Työnantajan oli maksettava työntekijälle melkein 11 kuukauden palkkaa vastaava summa, koska työnteon esteen katsottiin johtuvan työnantajasta.

¹⁴ Työnantajallahan on työsuhteessa tulkintaetuoikeus, joten käytännössä työnantaja tulkitsee tilanteen ensin itse ja maksaa palkan tämän mukaisesti, jos ollenkaan. Työntekijällä tai hänen etujärjestöllään on tämän jälkeen mahdollisuus riitauttaa työnantajan tulkinta työnteon estymisen syystä ja siten myös vaatia palkan oikaisua.

¹⁵ HE 157/2000, s. 76.

vuoksi saattaa herätä kysymys siitä, voisiko työnantaja esimerkiksi lomauttaa työntekijät työnteon estyessä. Mielenkiintoinen kysymys on myös se, voiko työnantaja yksipuolisesti muuttaa työntekijöiden työvuoroluetteloa työnteon estymisen vuoksi. Luvussa 5 tarkastelenkin työnantajan reagointimahdollisuuksia työnteon estymisiin ja missä määrin työnantaja voi niihin turvautua.

1.3 Tutkimuskysymys ja metodi

Tutkielmassani pyrin selvittämään, miten TSL 2:12:ää on tulkittava. Pyrin löytämään vastaukset edellä esittämiini säännöksen avoimiin kysymyksiin ja tulkinnanvaraisuuksiin. Tarkoituksena on myös selvittää, missä määrin työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijöitään tai muuttaa heidän työvuoroluetteloitaan työnteon estymisen vuoksi. Tutkielmassani käytän lainopillista metodologia eli oikeusdogmatiikkaa. Pyrin löytämään vastaukset lainvalmisteluasiakirjojen, oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden avulla.¹⁶ Tämän vuoksi on tärkeää vastata myös seuraavaan oikeuslähdeopilliseen kysymykseen. Missä määrin vanhemmat lainvalmisteluasiakirjat ja tuomioistuinratkaisut ovat merkityksellisiä nykyistä TSL 2:12:ää tulkittaessa? Kysymys on olennainen, koska vanhemmat lainvalmisteluasiakirjat ja ennakkoratkaisut ovat ajalta ennen nykyisen työsopimuslain kokonaisuudistusta.

2 Säännöksen tausta ja tarkoitus

2.1 Yleistä

TSL 2:12:n kehitystä on tarkoituksenmukaista käsitellä sen alkuajoista lähtien, koska säännöksen lainsäädännöllinen perusteluketju on niin pitkälle ulottuva. Nykyinen hallituksen esitys¹⁷ ei myöskään yksistään tarjoa kovin kattavia vastauksia säännöksen tulkinnasta tai soveltamisesta. Tämä sen vuoksi, että kyseistä säännöstä koskevassa lainsäädäntötyössä on aina enemmän tai vähemmän viitattu edellisiin lain esitöihin ja

¹⁶ Ks. lainopista tarkemmin esim. Aarnio 2011, s. 10–13. Ks. myös Aarnio 2006, s. 238. Lainopin eli oikeusdogmatiikan ”tehtäväksi on perinteisesti määritetty (1) oikeussääntöjen sisällön selvittäminen (tulkinta) ja (2) oikeussääntöjen systematisointi”.

¹⁷ HE 157/2000.

niissä esitettyihin perusteluihin, mikä johtaakin lopulta aina vuoden 1908 lainvalmistelukunnan ehdotukseen. Oikeuslähdeopillisesti ajateltuna ajallisesti hyvin kauas ulottuvalle lain esityölle ei yleensä voi antaa kovin suurta painoarvoa¹⁸. Toisaalta voidaan kuitenkin huomauttaa, että tutkittavan säännöksen tiettyä kohtaa selittävät lainsäätäjän perustelut saattavat löytyä ainoastaan esimerkiksi ensimmäisestä hallituksen esityksestä. Tämän vuoksi myös vanhemmat lain esityöt ovat merkityksellisiä TSL 2:12:n tulkintaa selvitettäessä. Säännöksen tulkinnan ja soveltamisen kannalta on myös tärkeää ymmärtää sen oikeuspoliittinen ja yhteiskunnallinen tarkoitus.

2.2 Kehityshistoria

Ensimmäistä työsopimuslakia alettiin valmistella jo vuoden 1907 helmikuussa. Suomen senaatti oli pyytänyt lainvalmistelukuntaa tekemään ehdotuksen työsopimuslaiksi, koska yhteiskunnan kehittyminen vaati myös lakimuutosta. Perinteinen maatalousyhteiskunta oli alkanut teollistua ja ihmiset siirtyivät enenevässä määrin maalta kaupunkeihin. Työnteon luonne oli muuttunut, eivätkä voimassa olleet vuoden 1865 palkkaussääntö ja vuoden 1879 elinkeinolaki enää soveltuneet kaupungeissa tai teollisuudessa tehtävää työtä varten. Niin sanotun uuden ja epäitsenäisen palkkatyövoiman aseman sääntelytarve olikin lähtökohtana ensimmäistä työsopimuslakia laadittaessa¹⁹. Kokonaisuudistuksella pyrittiin saamaan kattava ja ajantasainen lainsäädäntö työsopimuksista.²⁰ Lainvalmistelukunta antoi lakiehdotuksensa vuoden 1908 huhtikuussa, mutta se ei koskaan johtanut varsinaisiin lainsäädäntötoimiin. Ehdotus on tosin ollut pohjana muille myöhemmin annetuille lakiehdotuksille. Vuoden 1908 ehdotuksessa oli myös nykyistä TSL 2:12:ää vastaava säännös. Tosin tuolloin vielä sairausajan palkkaa koskeva säännös oli työnteon estymistä koskevan säännöksen kanssa samassa pykälässä.

19 §

Jos sopimuksen täyttäminen käy työntekijälle joksikin aikaa mahdottomaksi sairauden vuoksi tai muusta syystä, joka ei riipu hänestä itsestään, on hänelle maksettava kohtuullinen osa tältä ajalta lankeavasta palkasta.

¹⁸ Aarnio 2011, s. 72.

¹⁹ Hietala et al. 2008, s. 15.

²⁰ LVK 1908:3, s. 25–33.

Jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti ollut työnantajan käytettävänä hänen kuitenkin ilman omaa syytään saamatta jonakin aikana tehdä työtä, on palkka maksettava hänelle tältäkin ajalta.

Jos palkka olisi ollut laskettava suoritettun työn mukaan, on työntekijä mainitussa tapauksessa oikeutettu saamaan kohtuullisen korvauksen tältä ajalta.

Lainvalmistelukunta toi perusteluissaan esiin, että kyseinen pykälä on poikkeus normaalista velvoiteoikeudellisesta periaatteesta. Tavallisesti toinen osapuoli ei voi tulla velvolliseksi suorittamaan enempää, kuin mitä hän on luvatussa vastikkeesta myös todella vastaanottanut. Työsopimukseen sovellettuna tämä tarkoittaisi sitä, että vain tehdystä työstä maksettaisiin palkkaa. Periaatteen tiukka soveltaminen olisi lainvalmistelukunnan mielestä johtanut kuitenkin suureen kohtuuttomuuteen työntekijän kannalta, mikäli työnteko estyisi työntekijästä riippumattomasta syystä.²¹ Tämän vuoksi lainvalmistelukunta lausuikin, että lainkohtaa voidaan kohtuullisuuden kannalta ja sosiaalisista syistä täydellisesti puoltaa²². Lainvalmistelukunta vetosi perusteluissaan myös riskinjakonäkökulmaan. Se katsoi kohtuulliseksi, että työnantaja vastaa työntekijän esteen aiheuttamista kustannuksista, koska vastavuoroisesti myös taloudelliset edut koituvat sen hyödyksi²³. Lisäksi työnantajalla on pitkällä aikavälillä paremmat mahdollisuudet tasata liiketoiminnastaan aiheutuvia tappioita²⁴. Kuten sanottu, vuoden 1908 ehdotus ei kuitenkaan johtanut lainsäädäntötoimiin.

Lainvalmistelukunnan ensimmäisen ehdotuksen jälkeen annettiin vuonna 1917 toinen ehdotus työsopimuslaiksi. Tämäkään ehdotus ei johtanut pidemmälle, vaan se jäi käsittelemättä maata koetelleiden levottomuuksien vuoksi. Vuonna 1919 työsopimuslaista annettiin jo kolmas ehdotus. Tällöin asia saatiin ensimmäistä kertaa jo niin pitkälle, että työväenasiainvaliokunta ehti käsitellä asian ja antaa siitä mietintönsä²⁵. Tästä huolimatta myös vuoden 1919 ehdotus työsopimuslaiksi jäi lopulta käsittelemättä maan epävakaan tilanteen vuoksi.²⁶

²¹ LVK 1908:3, s. 104.

²² LVK 1908:3, s. 106.

²³ LVK 1908:3, s. 107.

²⁴ LVK 1908:3, s. 59–60.

²⁵ Kyseessä on Työväenasiainvaliokunnan mietintö 10/1919.

²⁶ Maata koetelluilla levottomuuksilla ja epävakaalla tilanteella on hallituksen esityksessä nro 33/1921 mitä ilmeisimmin viitattu Suomen itsenäistymiseen ja sen jälkeiseen aikaan, jolloin Suomi ajautui sisällissotaan.

Vuonna 1921 lainvalmistelukunta antoi jälleen uuden ehdotuksen, joka viimeinkin johti lainsäädäntötoimiin. Ehdotus perustui pitkälti jo aiemmin esitettyihin, varsinkin vuoden 1908 lainvalmistelukunnan ehdotukseen. Hallituksen esityksen²⁷ pohjalta annettiin 1.6.1922 laki työsopimuksista (141/22). Nykyistä TSL 2:12:ää vastaava säännös oli sisällytetty vuoden 1922 työsopimuslakiin seuraavanlaisena. Tällöin kuitenkin sairausajan palkkaa koskeva säännös oli vielä samassa pykälässä.

1922TSL 20 §

Jos työntekijä sopimuksenmukaisesti on ollut työnantajan käytettävissä, hänen kuitenkin työnantajasta riippuvasta syystä saamatta tehdä työtä, on palkka hänelle maksettava.

Jos työntekijä on estetty työtä tekemästä sairauden tai tapaturman vuoksi, eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut rikoksellisella toiminnallaan tahi kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, on työntekijällä oikeus esteen vallitessakin saada palkkansa ajalta, joka on yhtä pitkä kuin työsuhteessa noudatettava irtisanomisaika, kuitenkin enintään neljätoista päivää. Sama olkoon laki, jos työntekijä työpaikalla tapahtuneen tulipalon, koneen vahingoittumisen tai muun senkaltaisen, hänen henkilöstään riippumattoman esteen takia ei ole saanut tehdä työtä.

Työnantaja on kuitenkin oikeutettu 2 momentissa mainituissa tapauksissa palkasta vähentämään sen, mitä työntekijälle hänen poissaolonsa vuoksi työstä on säästynyt tai työntekijä vastaavana aikana muulla työllään on ansainnut tai tahallaan jättänyt ansaitsematta, kuin myös työntekijälle samalta ajalta tulevan lainmukaisen korvauksen työssä häntä kohdanneen ruumiinvamman johdosta tai työntekijän sairaustapauksessa saaman avustuksen sellaiselta apukassalta tai vakuutuslaitokselta, johon työnantaja on työntekijän puolesta suorittanut osakas- tai vakuutusmaksuja.

Jos palkka olisi ollut laskettava suoritettun työn mukaan, on työntekijä tämän pykälän edellyttämässä tapauksissa oikeutettu saamaan niin paljon kuin hänen asemassaan oleva työntekijä olisi samanlaisesta työstä ansainnut.

Sopimus, jolla supistetaan työntekijälle 2 momentin mukaan tulevaa oikeutta, on mitätön.

²⁷ HE 33/1921.

Pykälää ei sen tarkemmin perusteltu tai selvennetty hallituksen esityksessä²⁸. Johdannossa on vain lyhyt maininta, että sosiaalipoliittiset periaatteet on käsitelty jo vuoden 1908 ehdotuksessa. Sen sijaan vuoden 1921 lainvalmistelukunta oli esittänyt edes joitain perusteluja 1922TSL 20 §:n säätämiselle. Lainvalmistelukunta toi esiin velvoiteoikeudellisen periaatteen, jonka mukaan palkka on maksettava ainoastaan siitä työstä, jota on tehty. Lainvalmistelukunta kuitenkin totesi, että tämän säännön noudattaminen voisi koitua perin arveluttavaksi työntekijälle, jonka koko toimeentulo riippuu säännöllisestä palkkatulosta.²⁹ Lainvalmistelukunta huomautti myös, että jo lyhytkestoinen palkanmaksuvelvollisuuden katkeaminen voisi johtaa työntekijän tarpeeseen hakea apua yhteiskunnalta³⁰. Pykälän tarpeellisuutta perusteltiinkin työväen suojaamisella. Lisäksi huomautettiin, että palkka tehdystä työstä -periaatetta on lievennettävä työntekijän eduksi. Toisaalta lainvalmistelukunta kuitenkin totesi, että työnantajan velvollisuus suorittaa työntekijälleen palkkaa työnteon esteen ajalta ei saisi olla rajaton, mikäli este on työnantajasta riippumaton. Lainvalmistelukunta totesi myös, että lieenee jo melko yleistä, että työntekijä saa palkkansa voittamattoman esteen sattuessa. Tässä yhteydessä lainvalmistelukunta tarkoitti voittamattomilla esteillä sekä työntekijän sairautta että kummastakin osapuolesta riippumattomia työnteon estymiä.³¹

Vuonna 1966 valtioneuvosto asetti komitean tarkastamaan ja uudistamaan työsopimuslakia. Seuraavana vuonna komitealta valmistui osamietintö ja vuonna 1969 laajempi mietintö, joiden pohjalta laadittiin hallituksen esitys työsopimuslain uudistamiseksi. Uuden lain katsottiin tuovan huomattavia parannuksia voimassa olevaan lakiin, joka koettiin jo osittain vanhentuneeksi. Vuoden 1970 työsopimuslaissa (320/1970) säädettiin työntekijän oikeudesta palkkaansa työnteon estyessä seuraavasti.

1970TSL 27 § Työsuorituksen estyminen ja palkka

Jos työntekijä sopimuksen mukaisesti on ollut työnantajan käytettävissä hänen kuitenkin työnantajasta riippuvasta syystä saamatta tehdä työtä, palkka on hänelle maksettava.

²⁸ HE 33/1921.

²⁹ LVK 1921:1, s. 27.

³⁰ LVK 1921:1, s. 27. Tätä perustelua voi osaksi tulkita myös niin, että valtio halusi tarkoituksella siirtää osan taloudellisesta ja sosiaalisesta vastuusta työnantajille. Ensinnäkin 1900-luvun alussa Suomen sosiaalijärjestelmä ei ollut vielä niin kehittynyt, että se olisi mahdollisesti voinut varautua työnteon keskeytymisestä johtuviin työntekijöiden ongelmiin. Toisaalta yritystoiminnan riskeihin kuuluvat myös taloudelliset tappiot ja työnteon keskeytykset, joten työnantajan on kannettava vastuu myös huonosta tai epäonnistuneesta liiketoiminnastaan.

³¹ LVK 1921:1, s. 27.

Milloin työntekijä työpaikkaa kohdanneen tulipalon tai poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun senkaltaisen hänestä ja työnantajasta riippumattoman esteen takia ei ole voinut suorittaa työtään, työntekijällä on oikeus saada esteen aikana palkkansa enintään kahdelta viikolta. Muu sopimus on mitätön.

Työntekijälle 1 tai 2 momentin nojalla maksettavasta palkasta työnantaja saa 26 §:n 1 momenttia noudattaen vähentää, mitä työntekijältä on työsuorituksen puuttumisen johdosta säästynyt tai mitä hän on sinä aikana muulla työllä ansainnut tai tahallaan jättänyt ansaitsematta.

Hallituksen esityksessä³² ei enää otettu kantaa lainsäädännön tarpeellisuuteen tai sen sosiaalipoliittisiin syihin. Ainoa huomattava muutos oli se, että sairausajan palkkaa koskeva säännös irrotettiin nyt omaksi pykäläkseen. Muutoksella haluttiin tehdä selvä jako työntekijästä johtuvaan ja muista syistä johtuvaan työnteon estymiseen. Työntekijän sairaudesta johtuva työnteon estyminen katsottiin täysin erilaatuiseksi työnteon estymisen syyksi kuin muut säännöksessä tarkoitetut tilanteet.³³ Vaikka vuoden 1969 hallituksen esitys ei tarjonnut mitään yksityiskohtaisia perusteluja säännökselle, vuoden 1969 komiteamietinnössä esitettiin kuitenkin muutamia periaatteellisia näkökohtia siitä. Mietinnössä mainittiin edelleen vakiintunut palkka tehdystä työstä -periaate. Komitea nosti esiin myös yleisen sopimusoikeudellisen periaatteen, jonka mukaan kummankin sopimuskumppanin on toiminnassaan huomioitava myös vastapuolen edut. Tästä seuraa komitean mukaan se, että vaikka työnteke estyisi työnantajasta johtuvasta syystä, työntekijän on omalla toiminnallaan pyrittävä huolehtimaan, että aiheutuva vahinko jäisi mahdollisimman vähäiseksi.³⁴ Tämän vuoksi pykälään otettiin 3 momentti, jonka mukaan työnantajalla on oikeus vähentää työntekijälle maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt tai jonka työntekijä on tahallaan jättänyt ansaitsematta.

³² HE 228/1969.

³³ HE 228/1969, s. 7.

³⁴ HE 228/1969, s. 7.

2.3 Nykytila

Valtioneuvosto asetti vuoden 1995 marraskuussa työ sopimuslakikomitean valmistelemaan ehdotusta uudeksi työ sopimuslaiksi. Uudistuksen tavoitteena oli päivittää työ sopimuslaki vastaamaan 2000-luvun työ elämän tarpeita, Euroopan unionin asettamia tavoitteita ja vakiintunutta oikeuskäytäntöä³⁵. Hallitus antoi esityksensä helmikuussa vuonna 2000 ja nykyinen työ sopimuslaki tuli voimaan 26.1.2001. Työntekijän oikeudesta palkkaansa työnteon estyessä säädetään nykyisin siis työ sopimuslain 2 luvun 12 §:ssä. Vuoden 2000 hallituksen esityksessä korostetaan edelleen, että yleensä palkka maksetaan vain tehdystä työstä. Esitöissä kuitenkin huomautetaan, että pykälän 1 momentti ei oikeastaan ole poikkeus yleissäännöstä³⁶. Perusteluja tälle ei kuitenkaan kerrota. Lieneekö syynä siis se, että hallituksen esityksessä on katsottu kyseisen säännöksen olevan jo niin vakiintunut ja yleinen, ettei enää voida puhua poikkeuksesta. Vai tarkoitettiinko esityksessä sitä, että työntekijä on työnteon esteen aikana tosiasiallisesti työnantajan käytettävissä ja direktio-oikeuden alaisena. Aikaisemmissa lain esitöissä on kuitenkin selkeästi korostettu, että kyseinen säännös on poikkeus yleisestä velvoiteoikeudellisesta periaatteesta. Sisällöllisesti pykälä on kuitenkin edelleen hyvin samankaltainen kuin edeltäjänsä. Ainoa huomattava muutos on 2 momenttiin otettu lisäys. Muutoksen taustalla oli pitkään jatkunut tulkintaepäselvyys vanhan työ sopimuslain 27.2 §:n soveltamisesta, kun työnteon estymisen syynä oli toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide. Kyseisellä säännöksellä haluttiinkin nyt vahvistaa oikeuskäytännössä vakiintunut kanta, jonka mukaan työntekijöillä katsottiin olevan oikeus palkkaansa myös toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen aikana³⁷. Säännöksen kirjaamiseen lakiin voidaan katsoa huomattavaksi parannukseksi niin työntekijöiden oikeusturvan kuin myös työtaisteluoikeuden kannalta. Toisaalta säännös taas lyhensi työntekijöille maksettavan palkan enimmäisajan 14 vuorokaudesta seitsemään. Tämä voidaan puolestaan katsoa myös työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden kohtuullistamiseksi.

Hallituksen esityksessä tunnustetaan avoimesti, että eräiden työ sopimuslain säännösten tulkintaa ovat vanhan lain aikana vaikeuttaneet niiden perustelujen niukkuus tai

³⁵ HE 157/2000, s. 6.

³⁶ HE 157/2000, s. 76.

³⁷ HE 157/2000, s. 76.

puutteellisuus. Työsuorituksen estyminen eli 1970TSL 27 § on ollut yksi näistä tulkinnallisista ongelmia aiheuttaneista säännöksistä.³⁸ Nykyisellä lailla ja sen esitöillä on pyritty paikkaamaan tätä puutetta, mutta kuten esitöissäkkin huomautetaan, oikeuskäytäntö on jo osittain ehtinyt muovata työsopimuslain säännösten soveltamista³⁹. Tästä huolimatta hallituksen esityksessä ei kuitenkaan perustella TSL 2:12:n tarkoitusta taikka sen hyväksyttävyyttä niin yksityiskohtaisesti kuin esimerkiksi vanhemmissa lainvalmistelukunnan ehdotuksissa⁴⁰. Hallituksen esityksessä kuitenkin todetaan, että keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena on koko työoikeudellisen lainsäädännön historian ajan ollut työntekijän suojelun periaate⁴¹. TSL 2:12:ää onkin luonnehdittu sosiaalipoliittiseksi suojasäännökseksi⁴². Näin ollen voidaan todeta, että työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta työnteon estyessä voidaan edelleen perustella riskinjakonäkökulmalla, työntekijän suojelulla, kohtuussyillä ja muilla edellä esitetyillä sosiaali- ja oikeuspoliittisilla perusteilla. Työnantajan näkökulmasta katsottuna palkanmaksuvelvollisuuden on kuitenkin oltava sidottu kohtuulliseen aikaan eikä se saa olla rajaton. Säännöksen perusteluja tai sen hyväksyttävyyssargumentteja ei siis ole ollut tarkoitus muuttaa nykyisen työsopimuslain uudistuksen yhteydessä. Siten myös vanhemmat lain esityöt ja niissä esitetyt perustelut ovat edelleen merkityksellisiä säännöksen tulkintaa selvitettäessä.

³⁸ HE 157/2000, s. 47.

³⁹ HE 157/2000, s. 47.

⁴⁰ Edes työsopimuslakikomitean mietinnössä ei ole säännöstä tämän tarkemmin perusteltu, sillä siinä esitetyt yksityiskohtaiset perustelut ovat lähes identtiset hallituksen esityksen perustelujen kanssa. KOM 2001:1, s. 86–87.

⁴¹ HE 157/2000, s. 6.

⁴² Ks. esim. Kairinen 1998, s. 290.

3 Työnteon estyminen

3.1 Yleistä

Työnteko voi estyä useista erilaisista syistä. Yritystoiminta on aina enemmän tai vähemmän altis erilaisille häiriötekijöille, joita voi aiheutua esimerkiksi yrityksen oman toiminnan hoitamisesta, muiden yritysten tapahtumista, viranomaistoiminnasta ja kansainvälisistä konflikteista. Samoin yllättävät ja poikkeukselliset sääolosuhteet sekä luonnonmullistukset voivat aiheuttaa haasteita yrityksille ja siten myös työnteon häiriöttömälle kululle.⁴³ Työnteon estymisen syillä on myös suora vaikutus työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden keston. Jos työnteon estyminen johtuu työnantajasta, palkanmaksuvelvollisuus jatkuu koko esteen ajan. Jos työnteko on käynyt mahdottomaksi osapuolista riippumattomista syistä, työnantajalla on vain 14 vuorokauden pituinen palkanmaksuvelvollisuus. Säännökseen liittyvän taloudellisen intressin vuoksi on tärkeää selvittää, millaiset työnteon estymisen syyt katsotaan työnantajasta johtuviksi ja mitkä taasen kummastakin osapuolesta riippumattomiksi.

3.2 Työnantajasta johtuva syy

TSL 2:12.1:n mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos työntekijä on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita. Työnantajasta johtuvina syinä pidetään työnantajan toiminnasta tai toimimattomuudesta eli laiminlyönnistä välittömästi aiheutuvia työnteon estymisiä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työn heikko tai puutteellinen organisointi sekä laiminlyönti hankkia tarpeelliset raaka- ja tarveaineet. Työnantajasta johtuva syy käsittää siis sekä työnantajan aktiivisen että passiivisen toiminnan. Työnteon estymisen ei tarvitse olla työnantajan tahallisesti aiheuttama vaan se voi johtua myös sattumuksen kaltaisesta tilanteesta.⁴⁴ Työnteon katsotaan estyvän työnantajasta johtuvasta syystä myös silloin, kun työnantaja pystyy

⁴³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 300.

olennaisista vaikeuksista poistamaan työnteon esteen, esimerkiksi suorittamalla korjaustoimia.⁴⁵

Työnantajasta johtuvat työnteon estymiset voidaan jakaa kahdenlaiseksi eri tilanteeksi. Oikeuskirjallisuudessa työnantajasta johtuvat syyt on jaettu työnantajasta välittömästi ja välillisesti johtuviksi.⁴⁶ Välittömästi työnantajasta johtuvina syinä pidetään yritystoiminnan huonoa organisointia, työn huolimattontaa järjestämistä sekä tarvikkeiden, raaka-aineiden, kuljetusten taikka työturvallisuusvelvoitteiden laiminlyöntiä.⁴⁷ Työnantajasta välittömästi johtuvat syyt ovat siten yleensä melko yksiselitteisiä tilanteita, koska työnteon estyminen riippuu suoraan työnantajan toiminnasta, käyttäytymisestä tai laiminlyönnistä⁴⁸. Välillisesti työnantajasta johtuvina syinä pidetään puolestaan sellaisia seikkoja ja tilanteita, jotka eivät suoraan riipu työnantajasta, mutta ovat kuitenkin työnantajan vaikutuspiirissä. Tällöin kyse on työnantajan kannalta ulkopuolisesta seikasta, johon työnantajalla on siis välillisesti mahdollisuus vaikuttaa. Työnantajasta välillisesti johtuviin syihin lukeutuu näin ollen esimerkiksi muiden työntekijöiden poissaoloista aiheutuvat työnteon esteet sekä tavarantoimitusten viivästymiset⁴⁹. Työnantajalla on tällaisissa tilanteissa velvollisuus joko estää tai poistaa kyseinen työnteon este myötävaikutusvelvollisuutensa perusteella⁵⁰. Työnantajan toimimisvelvollisuus kattaa kuitenkin ainoastaan kohtuulliset toimenpiteet, joihin työnantaja voi olennaisista vaikeuksista ryhtyä. Välillisesti työnantajasta johtuvan syyn kohdalla joudutaankin punnitsemaan, milloin työnantajalla on tosiasiallinen mahdollisuus poistaa työnteon este⁵¹. Mikäli este ei ole poistettavissa työnantajan kohtuullisin toimenpitein tai ilman olennaisia vaikeuksia, kyseessä ei ole työnantajasta

⁴⁴ LVK 1908:3, s. 107.

⁴⁵ HE 157/2000, s. 76.

⁴⁶ Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 301; Saarinen 2003, s. 710 ja Ullakonoja 2001, s. 8.

⁴⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 301.

⁴⁸ Esimerkiksi Caselius on aikoinaan havainnollistanut työnantajasta riippuvaa työnteon estymisen syytä seuraavasti. ”Tekeillä olevalla rakennuksella on juoppo tai kykenemätön mestari, jonka laiminlyönnin johdosta rakennustarpeita ei saada työpaikalle. Tämän johdosta työntekijät joutuvat odottamaan toimeentuloa työnsä edellytyksenä olevia rakennustarpeita.” (Caselius, DL 1974, s. 262.)

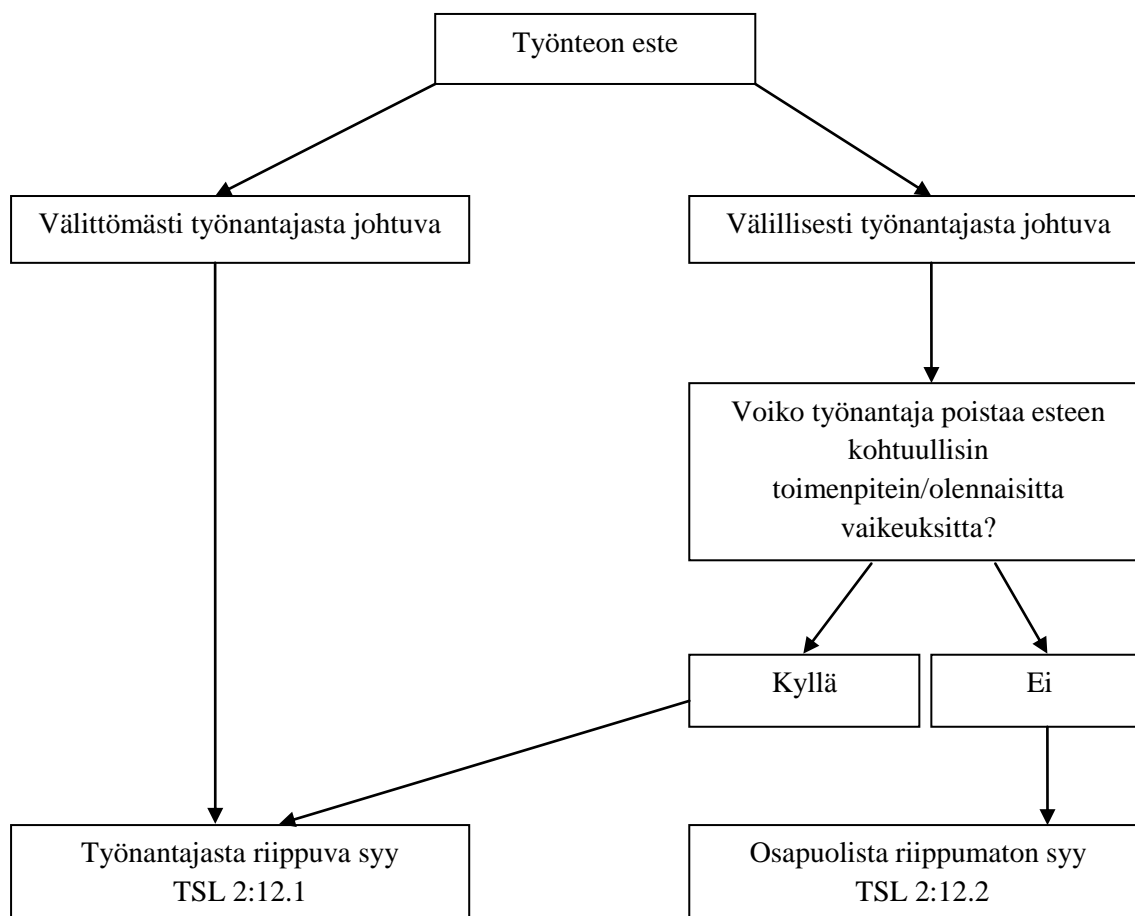
⁴⁹ Hietala et al. 2008, s. 153.

⁵⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 301.

⁵¹ Tiitinen, TYV 1979, s. 28.

johtuva vaan osapuolista riippumaton työnteon este.⁵² Asiaa voidaan havainnollistaa seuraavan kaavion avulla.

Kaavio 1.



Työnteon estymisen syy on siis tavalla tai toisella oltava työnantajan vaikutuspiirissä, jotta kyse olisi TSL 2:12.1:n mukaisesta työnantajasta johtuvasta syystä. Vahingonkorvausoikeudellisesti ajateltuna työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden voidaan tällaisissa tilanteissa katsoa syntyvän työnantajan tahallisesta tai tuottamuksellisesta toiminnasta⁵³. Kun työnteke estyy työnantajasta johtuvasta syystä, työntekijä on kuitenkin työnantajan käytettävissä vaikka tämä ei pääsekään tekemään sovittua työtä. Tämän vuoksi työnantajan on maksettava työntekijälle korvaus eli normaali

⁵² Ullakonoja 2006, s. 387 ja Rautiainen – Äimälä 2008, s. 86.

⁵³ Ks. vahingonkorvausoikeudellisesta tuottamuksesta ja tuottamusvastuusta esim. Hemmo 2005, s. 47–51 ja s. 304–307.

palkka tältä ajalta.⁵⁴ TSL 2:12.1:n voidaan siten tietyllä tapaa ajatella olevan myös korvausvastuuta säätelevä erityyssäännös. Jos verrataan esimerkiksi työsopimuslaissa säänneltyä työnantajan yleistä vahingonkorvausvelvollisuutta työntekijää kohtaan ja TSL 2:12.1:n säännöstä, voidaan huomata, että työnantajan vastuu pohjautuu samoihin periaatteisiin. TSL 12:1.1:n mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Esimerkiksi Kairinen toteaa, että työnantajan myötävaikutusvelvoitteen⁵⁵ laiminlyönnit voivat aiheuttaa työntekijälle vahinkoa monin eri tavoin⁵⁶. Jos tilannetta tarkastelee palkka tehdystä työstä -periaatteen mukaisesti, niin työntekijä menettäisi palkkansa työnantajan myötävaikutusvelvoitteen rikkomisen tai laiminlyönnin seurauksena, jos kyseinen työnantajan menettely myös johtaisi työnteon estymiseen. Tältä osin TSL 2:12.1 kuitenkin suojaa työntekijää sellaiselta palkan menetykseltä, jonka työnantaja olisi voinut estää. Näin ollen työnantajan työsopimuslain mukainen tuottamusperusteinen vahingonkorvausvastuu voidaan rinnastaa työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen silloin, kun työnteke estyy työnantajasta johtuvasta syystä.

Selvitettäessä rajanvetoa työnantajasta riippuvaan ja työnantajasta riippumattoman työnteon estymisen välillä, tulkinta-apua voisi siis tapauskohtaisesti yrittää hakea myös työsopimuslain työnantajan vahingonkorvausvelvollisuutta koskevasta säännöksestä. TSL 12:1.1:ssa työnantajan tahallisuudella tarkoitetaan jonkin velvollisuuden tarkoituksellista rikkomista ja sen hyväksymistä, että rikkomisesta suurella todennäköisyydellä seuraa työntekijälle vahinkoa. Työnantajan huolimattomuudesta on puolestaan kyse silloin, kun velvollisuuden rikkomiseen tai laiminlyöntiin liittyy tahallisuutta lievempi syyksi luettavuus. Tuottamukseen perustuvan vastuun katsotaan syntyvän silloin, kun vahingon aiheuttanut on laiminlyönyt noudattaa sellaista huolellisuutta ja varovaisuutta, jota hänen asemassaan olevalta voidaan yleisen käsityksen nojalla kohtuudella odottaa.⁵⁷ Työnantajalle voi siten syntyä korvausvelvollisuus myös työsuhteesta johtuvan velvollisuuden rikkomisesta, esimerkiksi työturvallisuusvelvoitteen laiminlyömisestä⁵⁸.

⁵⁴ Caselius, DL 1947, s. 267. Caselius totesi, että 1922TSL 20.1 §:ssä on havaittavissa, että yleisiä vahingonkorvausoikeudellisia oppeja on sovellettu säännöstä säädettäessä.

⁵⁵ Ks. työnantajan myötävaikutusvelvollisuudesta tarkemmin seuraavassa jaksossa 3.2.1.

⁵⁶ Kairinen 2009, s. 407.

⁵⁷ HE 157/2000, s. 117.

⁵⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 749–751.

Hallituksen esityksen mukaan ratkaisevaa on se, mitä sopimusta tai lakia rikkonut työnantaja on tekohetkellä tiennyt tai mitä hänen olisi pitänyt tietää vahingon syntymahdollisuudesta. Tahallisuuden ja tuottamuksen käsitteitä on arvioitava vahingonkorvausoikeuden yleisten periaatteiden ja vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti.⁵⁹

Edellä esitetystä työnantajan yleisestä vahingonkorvausvelvollisuudesta työntekijää kohtaan käy ilmi, että työnantajan tahallisuus on verrattavissa työnantajasta välittömästi johtuvaan työnteon estymiseen. Tällöin työnantajalle ei voi tulla yllätyksenä, että jokin toiminta tai laiminlyönti johtaa työnteon keskeytymiseen, vaan lopputulos on työnantajalle suurelta osin ennakoitavissa ja siten myös työnantajasta välittömästi riippuva. Työnantajan tuottamus on puolestaan verrattavissa työnantajasta välillisesti riippuvaan työnteon estymisen syyhyn. Tällöin ratkaisevaa on juuri se, mitä työnantaja tiesi tai mitä hänen olisi pitänyt kohtuudella tietää mahdollisesti syntyvästä vahingosta eli esimerkiksi työnteon estymisestä. TSL 12:1.1:n mukainen korvausvastuu ei myöskään riipu missään määrin työnantajan huolimattomuuden asteesta, vaan jo lievä tuottamus aiheuttaa työnantajalle täyden korvausvastuun⁶⁰. Sama periaate pätee myös työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden arvioinnissa. TSL 2:12:n soveltamisen kannalta ei voi olla sellaista välimaastoa, että työnteko olisi estynyt vain osittain työnantajasta johtuvasta syystä. Työnteon estymisen aiheuttaneen syyn on siten katsottava olevan joko työnantajasta riippuva tai riippumaton.⁶¹

3.2.1 Työnantajan myötävaikutusvelvollisuus

Työnantajalla on toimimisvelvollisuus eli myötävaikutusvelvollisuus työnteon keskeytymisen estämiseksi ja poistamiseksi⁶². Myötävaikutusvelvollisuus käsittää työnantajan velvollisuuden ennakoida ja varautua erilaisiin työnteon estymisen tilanteisiin. Toisaalta se asettaa työnantajalle myös velvollisuuden reagoida *ad hoc* -tyyppisiin yllätyksellisiin sattumuksiin. Myötävaikutusvelvollisuus tarkoittaa käytännössä siis sitä, että työnantajan on pyrittävä huolehtimaan työnteon häiriöttömästä kulusta. Sopimus- ja

⁵⁹ HE 157/2000, s. 117.

⁶⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 749.

⁶¹ Tiitinen, TYV 1979, s. 26–28.

⁶² Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 301 ja Kairinen 2009, s. 45 ja s. 393.

velvoiteoikeudellisesti tarkasteltuna tämä johtuu siitä, että työnantajan on pysyttävä sopimuksessaan eli kyettävä tarjoamaan työntekijälle lupaamaansa työtä, mikä edellyttää työnantajalta yleensä aktiivisia toimia. Laajasti tarkasteltuna myötävaikutusvelvollisuus voidaan nähdä työnantajan velvollisuutena täyttää kaikki työsuhteen ehdot⁶³. Työnantajan on siten huolehdittava työvälineistä, raaka-aineista, työtiloista ja muista välttämättömistä asioista, jotta työntekijä pääsee tekemään sovittua työtä. Mikäli työnantaja viivästyy näiden velvolluuksiensa hoitamisessa, viivästyminen voidaan rinnastaa velvoiteoikeudelliseen velallisen viivästykseen⁶⁴.

Työnantajalle asetettua toimimisvelvollisuutta ei ole kuitenkaan tarkoitettu rajattomaksi, vaan se käsittää vain kohtuulliset toimenpiteet. Nykyisessä hallituksen esityksessä todetaankin, että työnantajan on pyrittävä poistamaan työnteon este, mikäli se vain on olennaisista vaikeuksista mahdollista⁶⁵. Työnantajan työntarjoamisvelvollisuuden katsotaan siten olevan voimassa vain silloin, kun se on yrityksen tarkoituksenmukaisen hoidon kannalta mahdollista. On nimittäin tilanteita, jotka eivät yksinkertaisesti mahdollista työn tarjoamista taikka työn teettäminen olisi täysin irrationaalista. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi ylivoimaiset esteet.⁶⁶

Kohtuullisilla toimenpiteillä tarkoitetaan siten vain sellaisia toimia, joita työnantajalta voidaan sen liiketoiminnan tarkoituksenmukaisen hoidon puitteissa edellyttää. Esimerkiksi työnantajan toiminnan luonteeseen kuuluvien koneiden säännöllinen huoltaminen, työntekijöiden poissaoloihin varautuminen ja tavanomaisten sääolosuhteiden huomioiminen kuuluvat myötävaikutusvelvollisuuden tarkoittamiin kohtuullisiin toimenpiteisiin⁶⁷. Työnteon esteen aiheuttavan uhan on siis oltava sellainen, joka olennaisella tavalla kuuluu työn luonteeseen ja joka on työnantajalle myös ennalta arvattavissa.

KKO 1982-II-37. Ulkomailla suoritettavasta rakennustyöstä 5.7.1977 tehdyn työsopimuksen mukaan työntekijän matkan työkohteeseen piti alkaa arviolta 1.8.1977. Lähtöpäivä oli kuitenkin viivästynyt 21.6.1978 saakka rakennuskohteessa tarvittavien koneiden ja laitteiden maahantuonnissa

⁶³ Bruun 1975, s. 72.

⁶⁴ Kairinen 2009, s. 393.

⁶⁵ HE 157/2000, s. 76.

⁶⁶ Tällaiset ylivoimaiset tapahtumat lukeutuvatkin yleensä sekä työnantajasta että työntekijästä riippumattomiksi työnteon esteiksi. Kairinen on muun muassa kuvannut, että joissain tilanteissa työn teettäminen voi olla loogisesti, käytännöllisesti tai juridisesti täysin mahdotonta. (Kairinen 2009, s. 393.)

⁶⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 301–302.

ilmenneiden vaikeuksien ja osittain rakennustyön tilaajan suunnitelmien muutosten johdosta. Työntekijälle oli 1970TSL 27 §:n 1 mom:n nojalla maksettava palkka myös ajalta 1.8.1977–21.6.1978, kun työsuorituksen estyminen oli johtunut työnantajalle ennalta arvattavasta ja siten osaltaan myös työnantajasta riippuvasta syystä ja kun työntekijä oli työsopimuksen nojalla ollut tuon ajan työnantajan käytettävissä. Ään

Korkein oikeus perusteli ratkaisuaan muun muassa sillä, että kyse oli ollut vieraassa maassa tapahtuvasta rakennustoiminnasta, jonka luonteeseen olennaisesti kuuluivat tuontilisenssien hankinta ja sopijapuolen suunnitelmien mahdolliset muutokset. Näin ollen ilmoitetut työn alkamisen viivästymisen syyt eivät olleet yhtymälle ennalta arvaamaton seikka. Työnteon estymisen katsottiin siten johtuvan työnantajasta riippuvasta syystä.

Korkein oikeus on myös katsonut, että viisumin saannin viivästyminen on luettava työnantajasta johtuvaksi työnteon estymisen syyksi. Työnantajalla on siten palkanmaksuvelvollisuus myös viisumin odotusajalta, jos työntekijä on tämän vuoksi estynyt suorittamasta työtään. Tapauksessa KKO D:S 86/285 N:o 3159 työntekijä oli toiminut kirvesmiehenä yhtiön Moskovassa sijainneella työmaalla, jonka valmistuminen viivästyi. Työnantaja ja työntekijä olivat sopineet työsuhteen jatkamisesta kyseisen viivästysten vuoksi. Viisumin hankkiminen oli yhtiön vastuulla ja töiden piti jatkua heti kun työntekijä saisi uuden viisumin. Työntekijä oli siten 2.1.1984 lähtien ollut valmis palaamaan työmaalle, mutta työnantaja oli tämän jälkeen toistuvasti ilmoittanut lähtöpäivän siirtyvän muutamilla päivillä. Työntekijä oli lopulta päässyt aloittamaan työnsä vasta 13.2.1984 viisumin myöntämisestä aiheutuneiden viivästysten vuoksi. Korkein oikeus totesi, että koska kyse on ollut vieraassa maassa tapahtuvasta rakennustoiminnasta, työn jatkumisen viivästyminen mainitusta syystä ei ole ollut yhtiölle arvaamaton seikka. Työntekijä oli siten oikeutettu 1970TSL 27.1 §:n nojalla palkkaansa 2.1.–13.2.1984 väliseltä ajalta.

Oikeuskäytännössä painoarvoa on annettu myös työnteon esteen yllättävyydelle. Tapauksessa TT:1980-30 työntekijät eivät voineet mennä tavanomaiseen työhönsä Neuvostoliiton puolelle Neuvostoliitossa vietettyjen juhlapyhien vuoksi. Koska työnantaja ei ollut järjestänyt kyseisille työntekijöille näiksi päiviksi muuta työtä Suomen puolelta, työntekijät olivat olleet työehtosopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtään. Työnantaja veloitettiin maksamaan työehtosopimuksen

mukainen palkka työntekijöille, joiden työ oli estynyt Neuvostoliitossa vietettyjen vapaapäivien vuoksi. Tapauksen perusteluissa työtuomioistuin totesi, että vieraan valtion juhlapäivät eivät sinänsä ole työnantajasta riippuva syy. Työnantajalle ei kuitenkaan ole voinut tulla yllätyksenä, etteivät työntekijät ole näinä päivinä voineet mennä tavanomaiseen työhönsä Neuvostoliiton puolelle. Näin ollen voidaan todeta, että työnantajan vastuulla on huomioida sekä kansalliset että kansainväliset juhla- ja vapaapäivät, jos ne vaikuttavat tai voivat vaikuttaa työn suorittamiseen. Juhla- ja vapaapäivät eivät siten voi tulla työnantajalle yllätyksenä, vaan ne kuuluvat olennaisella tavalla minkä tahansa työn luonteeseen.

Yleensä myös kone- ja laitevikojen katsotaan olevan työnantajasta johtuvia työnteon estymisen syitä, koska niitä *de facto* ilmenee aina silloin tällöin. Koneen rikkoutuminen ei siten ole ennalta arvaamaton tai täysin yllätyksellinen seikka.⁶⁸ Korkein oikeus on kuitenkin tullut erilaiseen lopputulokseen tapauksessa KKO 1988:127, jossa työ jouduttiin tilapäisesti keskeyttämään laiterikon vuoksi. Yhtiön jaloterässulatolla oli oikosulun vuoksi rikkoutunut valokaarimuuntaja, mikä aiheutti koko tuotannon keskeytymisen kyseisellä sulatolla. Korkein oikeus katsoi, että oikosulusta aiheutunut laiterikko oli 1970TSL 27 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijästä ja työnantajasta riippumaton työnteon este.

Kun kyse on sattumuksen kaltaisesta tilanteesta, huomiota tulee kiinnittää siihen, onko este poistettavissa ilman olennaisia vaikeuksia tai suorittamalla esimerkiksi korjaustoimia⁶⁹. Jos työnantaja laiminlyö kohtuulliset ja ilman olennaisia vaikeuksia suoritettavat huolto- tai korjaustoimenpiteet, työnteon esteen katsotaan johtuvan työnantajasta. Mikäli esimerkiksi työvälineet vioittuvat tai rikkoutuvat, työnantajan on yleensä pyrittävä korjaamaan ne. Esimerkkinä voidaan mainita hätätyötä koskeva korkeimman oikeuden ratkaisu, jossa työnantajan olisi pitänyt varautua paremmin säännöllisesti toistuviin vikoihin ja häiriöihin.

KKO 1986-II-39. Sähkönjakeluyhtiön toimintayksiköissä ja jakeluverkostossa sattuneet viat ja häiriöt eivät yksittäistapauksina olleet ennalta arvattavissa, mutta niitä esiintyi tietyllä ennalta arvioitavissa olevalla kokemukseen perustuvalla säännönmukaisuudella. Koska korjaustyöhön olisi voitu varautua yhtiön korjauskapasiteettia mitoitettaessa, korjaustyötä ei pidetty poikkeuksellisista tapahtumista johtuvana hätätyönä.

⁶⁸ Ks. esim. Äimälä 2012, s. 155–158.

⁶⁹ HE 157/2000, s. 76.

Työnantajasta riippuviin syihin lukeutuvat myös raaka- ja tarveaineiden toimitusten tavanomaisista viivästyksistä johtuvat työnteon estymiset⁷⁰. Myös tällaisissa tilanteissa työnantajan tulisi myötävaikutusvelvollisuutensa perusteella pyrkiä estämään työnteon keskeytymiset. Mikäli esimerkiksi työnantajan sopimuskumppani viivästyy tavarantoimituksessaan, työnantajan on yritettävä hankkia vastaava tavara tai raaka-aine toiselta taholta, jos se vain on mahdollista.

KKO 1983-II-45. Kangastoimitukset vaatetustehtaalle olivat viivästyneet kangasta toimittaneessa yrityksessä toimeenpantujen lakkojen sekä osaksi myös virheellisen kangaserän palauttamisen vuoksi. Koskei ollut näytetty, ettei työnantaja olisi voinut toimenpiteillään turvata raaka-aineen saantia ja siten myös työnteon jatkumista, lomauttamiseen johtanut työnteon estyminen katsottiin 1970TSL 27 §:n 1 momentin tarkoittamaksi työnantajasta riippuvaksi syyksi.

Tapauksessa korkein oikeus siis katsoi, että työnantaja ei ollut näyttänyt toteen, ettei se toimenpiteillään olisi voinut turvata raaka-aineen saantia ja siten myös työnteon jatkumista. Korkein oikeus totesi myös, että yhtiö olisi ollut velvollinen poistamaan työnteon esteen jatkumisen, joten siksi kyse oli 1970TSL 27 §:n 1 momentissa tarkoitettusta tilanteesta. Kyseinen tapaus osoittaa hyvin myötävaikutusvelvollisuuden sitovuuden. Mikäli työnantajalla on jokin keino puuttua työnteon estymiseen, työnantajan on se yleensä toteutettava. Epäselvissä tapauksissa työnantajalla on myös näyttötaakkaa siitä, ettei se toimenpiteillään olisi pystynyt estämään tai poistamaan työnteon keskeytymistä.

Voidaankin todeta, että työnantajan myötävaikutusvelvollisuuden piirin kuuluvat vain sellaiset kohtuulliset toimenpiteet, jotka ovat myös liiketaloudellisesti järkeviä. Tapauksessa KKO 1980-II-90 teknisten toimihenkilöjärjestöjen keskusliiton toimeenpanemasta valtakunnallisesta voimalaitos- ja sähkönjakelualaa koskeneesta lakosta oli aiheutunut sähkövoimapula, jonka vuoksi säännöllinen sähkönsaanti yhtiön nahkatehtaalla oli häiriintynyt. Työnantaja ei ollut pystynyt järjestämään erälle yrityksessä palvelleille keskusliiton jäsenjärjestöön kuuluneille teknisille toimihenkilöilleen muuta heidän koulutustaan vastaavaa työtä työtaistelutoimenpiteen aikana, minkä vuoksi mainitut

⁷⁰ Hietala et al. 2008, s. 153.

työntekijät olivat estyneet suorittamasta työtään. Korkein oikeus katsoi hovioikeuden tavoin, että kyseisessä tilanteessa yhtiöltä ei ollut voitu yrityksen tarkoituksenmukaisen hoidon puitteissa edellyttää muunlaisia toimenpiteitä töiden järjestämiseksi. Oikeuskirjallisuudessa onkin puhuttu liikavaikkeudesta, jolla tarkoitetaan juuri sitä, että suoritus olisi työnantajalle liian vaikeaa tai kohtuutonta⁷¹. Työnantajalta ei siten voida vaatia liiallisuuksien meneviä uhrauksia työnteon esteen poistamiseksi tai ehkäisemiseksi⁷².

3.2.2 Työntekijän toiminnan vaikutus

Työntekijällä on TSL 2:12.1:n mukaan oikeus palkkaansa työnteon estyessä työnantajasta johtuvasta syystä. Mikäli työntekijä itse aiheuttaa oman työnsä estymisen, työntekijä ei ole oikeutettu palkkaansa esteen ajalta.⁷³ Myös vuoden 1970 työsopimuslain lainvalmisteluaineistossa todetaan, että jos työ jää tekemättä työntekijästä riippuvasta syystä, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta⁷⁴. Tämä on myös palkka tehdystä työstä -periaatteen mukainen lähestymistapa. Pohjimmainen syy tähän lienee kuitenkin työntekijän työsuhteeseen perustuvassa vahingonkorvausvelvollisuudessa. TSL 12:1.3:n mukaan työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. Säännös koskee sellaisia vahinkoja, jotka aiheutuvat työntekijän työsuorituksesta tai työhön liittyvissä olosuhteissa. Korvausvelvollisuus voi syntyä esimerkiksi työntekijän työnteko- tai työturvallisuusvelvoitteen laiminlyönnistä taikka lojaliteettivelvollisuuden rikkomisesta.⁷⁵ Näin ollen työntekijä, joka on tahallaan tai lievää suuremmalla tuottamuksellaan aiheuttanut työnteon estymisen, ei ole oikeutettu palkkaansa esteen ajalta. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, työntekijälle ei synny vahingonkorvausvelvollisuutta

⁷¹ Kairinen 2009, s. 393–394. Ks. liikavaikkeudesta tarkemmin esim. Vihma 1957, s. 267 ja s. 302–304. Vihma toteaa, että liikavaikeus on ”tarpeellinen yhteisnimitys niille suoritusvelvolliselle raskaille tapauksille, jotka eivät sovi mahdottomuuden piiriin, mutta joissa suoritusvelvollista kohtuussyistä tulee kohdella samalla tai samantapaisella tavalla kuin mahdottomuudenkin kysymyksessä ollessa”.

⁷² Näin esim. Kairinen 2009, s. 393–394 ja Virtanen 1984, s. 112.

⁷³ Kairinen 2009, s. 394.

⁷⁴ KOM 1969:A 25, s. 44. Mietinnössä kuitenkin todettiin, että asiasta on mahdollista säätää tai sopia toisin. Sen sijaan nykyisen TSL:n esitöissä ei asiasta ole mainittu mitään.

⁷⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 753.

työnantajaan nähden. Työntekijältä ei siten vaadita yhtä korkeaa huolellisuuden astetta kuin työnantajalta.⁷⁶

Työntekijän lieväksi tuottamukseksi voidaan lukea esimerkiksi sellaiset tilanteet, joissa työnantaja on myötävaikuttanut vahingon syntymiseen. Työturvallisuuslain (738/2002) 14 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijä saa riittävän perehdytyksen työhön. Mikäli työntekijän virhe tai laiminlyönti on johtunut puutteellisesta perehdytyksestä tai epäselvästä ohjeistuksesta, työnantajan katsotaan myötävaikuttaneen vahingon syntymiseen, koska työnantaja ei ole riittävästi huolehtinut omista velvollisuuksistaan.⁷⁷ Työnantajan on myös opastettava työntekijää tai puututtava tämän työsuoritukseen, jos työnantaja havaitsee siinä virheitä.⁷⁸ Työnteon estymisen voidaan tällöin katsoa aiheutuneen välillisesti työnantajasta riippuvasta syystä, jonka työnantaja olisi huolellisella toiminnallaan voinut ehkäistä. Puutteellisesta perehdyttämisestä tai epäselvistä toimintaohjeista aiheutuvat virheet, jotka voivat myös johtaa työnteon estymiseen, eivät voi tulla työnantajalle yllätyksenä. On notorista, että työntekijän puutteelliset tiedot tai taidot ovat omiaan lisäämään riskejä työpaikalla.⁷⁹ Näin ollen työntekijän lievästä huolimattomuudesta aiheutuva työnteon estyminen on katsottava työnantajasta johtuvaksi syyksi. Teoreettisesti kyse on siten työnantajasta välillisesti riippuvasta syystä, jonka työnantaja olisi kohtuullisin toimenpitein tai ilman olennaisia vaikeuksia voinut ehkäistä. Koska työntekijä ei näissä tilanteissa voi tulla vahingonkorvausvelvolliseksi työnantajaansa nähden, hän säilyttää myös TSL 2:12.1:n mukaisen oikeuden palkkaansa mahdollisen työnteon esteen ajalta.

Edellä esitetyn perusteella voidaankin todeta, että työnteon estyminen työturvallisuuden vuoksi on yleensä aina katsottava TSL 2:12.1:n mukaiseksi työnantajasta johtuvaksi

⁷⁶ Tulkintavaikeuksia voikin aiheutua työntekijän tuottamuksen asteen arvioinnissa, eli milloin kyse on lievästä tuottamuksesta tai niin sanotusta tavallisesta tuottamuksesta. Käytännössä ratkaisevaksi muodostuu se, onko työntekijä ymmärtänyt tai olisiko hänen pitänyt velvoitteita rikkoessaan ymmärtää, että hänen menettelystään voi seurata työnantajalle vahinkoa tai että velvoitteen rikkominen tai laiminlyöminen ei ole anteeksiannettavaa (Tiitinen – Kröger 2012, s. 755). Työntekijän tuottamus katsotaan yleensä täytyneeksi, jos työntekijä on ollut varomaton tai ei niin huolellinen kuin mitä kyseisissä olosuhteissa olisi kohtuudella voitu vaatia (Bruun – von Koskull 2012, s. 112). Esimerkiksi tapauksessa KKO 1994:5 työntekijä tuomittiin rangaistukseen tuottamuksellisesta tulipalon aiheuttamisesta, koska hän oli varomattomuudellaan aiheuttanut tulipalon työn tilaajan rakennuksessa suorittaessaan työnantajansa puolesta katon korjaustöitä kaasuliekillä.

⁷⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 755.

⁷⁸ Ks. esim. KKO 1984-II-138.

⁷⁹ Ks. esim. KKO 1985-II-123.

syyksi. Työntekijällä on siten oikeus palkkaansa, jos työnteko on jouduttu keskeyttämään esimerkiksi työolojen vaarallisuuden takia⁸⁰. Aloite työnteon keskeyttämiseksi voi tulla joko työnantajalta itseltään tai työntekijältä. Myös työsuojeluvaltuutettu voi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 36 §:n mukaisesti keskeyttää edustamiensa työntekijöiden työskentelyn⁸¹. Työntekijällä on myös TTurvL 23 §:n mukaan oikeus oma-aloitteisesti pidättäytyä vakavaa vaaraa aiheuttavan työn tekemisestä. Kun työntekijä käyttää lainmukaista työstä pidättäytymisoikeuttaan, kyseessä ei ole työntekijän työntekevelvoitteen laiminlyönti⁸². Työnantaja ei myöskään saa kohdistaa pidättäytymisoikeutta käyttäneeseen työntekijään minkäänlaisia epäedullisia seuraamuksia⁸³. Näin ollen työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan työnantajalle työstä pidättäytymisestään mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tämä tarkoittaa myös sitä, että työntekijällä on TSL 2:12.1:n mukainen oikeus palkkaansa myös silloin, kun hän on oma-aloitteisesti joutunut keskeyttämään työsuorituksensa.⁸⁴ Tätä työntekijän palkkaoikeutta on aikoinaan perusteltu juuri 1970TSL 27 §:n 1 momentilla. Hallituksen esityksessä todetaan, että ”edellyttäen, että se (työntekijän työstä pidättäytyminen) on tapahtunut laillisissa rajoissa, merkitsee käytännössä tilannetta, jonka varalta 1970TSL 27 §:n 1 momenttiin on otettu säännökset”.⁸⁵ Mikäli työntekijän työstä pidättäytyminen on ollut aiheellista, kyseessä on siis työnantajasta johtuva työnteon estyminen ja työnantaja on velvollinen maksamaan palkan koko pidättäytymisajalta. Tässä yhteydessä ei ole tarpeen ottaa tarkemmin kantaa siihen, milloin työntekijällä on laillinen oikeus pidättäytyä työstä. Esimerkkeinä voidaan kuitenkin mainita pari korkeimman oikeuden ennakkoratkaisua. Vaikka ratkaisut on annettu ennen kuin työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä oli lailla säädetty, ratkaisuja voidaan silti käyttää apuna nykyistä säännöstä sovellettaessa⁸⁶.

KKO 1983-II-144. Jalkinetehtaan tehdassalin lämpötilan noustua yli 28 C asteesta enimmillään 33 C asteeseen saakka työntekijät olivat yhteisen päätöksensä perusteella ilman työnantajan suostumusta pitäneet kerran tunnissa 10 min. tauon, jonka aikana olivat poistuneet ulkoilmaan. Kun ei

⁸⁰ Saloheimo 2006, s. 108.

⁸¹ Ks. tarkemmin esim. Siiki 2008, s. 111.

⁸² HE 167/1987, s. 7.

⁸³ Ks. tarkemmin Bruun 1975, s. 120.

⁸⁴ Saloheimo 2006, s. 108.

⁸⁵ HE 167/1987, s. 8. ”Näin ollen työnantaja on velvollinen maksamaan työstä pidättäytyneelle työntekijälle palkan pidättäytymisen ajalta edellyttäen, että työolosuhteet eivät ole olleet työturvallisuussäännösten mukaisia”.

⁸⁶ Saloheimo 2006, s. 107.

ollut näytetty epäkohdan lämpöolosuhteissa olleen niin olennainen, että työntekijällä olisi oikeus kieltäytyä työstä, työnantaja ei ollut velvollinen maksamaan palkkaa työtaukojen ajalta. Ään.

KKO 1981-II-146. Työntekijällä B ja C oli oikeus kieltäytyä erittäin painavan taakan nostamisesta siltanosturilla, koska heillä ei ollut työn edellyttämää ammattitaitoa mahdollisen vaaran välttämiseksi. Työnteko oli siten keskeytynyt työnantajasta johtuvasta syystä ja työntekijöille tuli maksaa palkka työn keskeytymisen ajalta 1970TSL 27 §:n 1 momentin nojalla. Ään.

Voidaan vielä todeta, että työntekijän oikeus pidättäytyä työstä työturvallisuuden vuoksi on myös keino vahvistaa työnantajan halua huolehtia työturvallisuudesta⁸⁷. Lisäksi se on viimesijainen keino tosiasiallisesti välttää vakavat työtapaturmat. Koska työturvallisuudesta huolehtiminen kuuluu työnantajan velvollisuuksiin, tarkoituksenmukaista ei olisi, että työntekijä edes osittain joutuisi kantamaan riskin puutteellisesta työturvallisuudesta. Tämän vuoksi on siis perusteltua, että työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus myös silloin, kun työntekijä itse joutuu keskeyttämään työntekonsa työturvallisuuden vuoksi.

3.2.3 Työntekijän on oltava työnantajan käytettävissä

Työntekijällä on siis oikeus palkkaansa, kun työnteko on edellä esitetyn tavoin estynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Tämän lisäksi työntekijän on oltava sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä. Hallituksen esityksessä ei lainkaan selitetä, mitä tällä tarkoitetaan⁸⁸. Ainoastaan vuoden 1908 lainvalmistelukunnan ehdotuksesta löytyy maininta, että ”työntekijän täytyy tällöin (työnteon estyessä) todellakin olla työnantajan käytettävänä”⁸⁹.

Yleensä ”työntekijän käytettävyydellä” kuitenkin tarkoitetaan sitä, että työntekijän on oltava läsnä työpaikalla⁹⁰. Työntekijän on myös muutoin oltava työnantajan käytettävissä tavalliseen tapaan⁹¹, sillä työnantajan direktio-oikeus jatkuu myös työnteon esteen aikana.

⁸⁷ Näin totesi jo Backman, Oikeus 1973, s. 38–39. Ks. myös Bruun 1975, s. 81–82.

⁸⁸ HE 157/2000, s. 76.

⁸⁹ LVK 1903:8, s. 107.

⁹⁰ Koskinen – Ullakonoja 2012, s. 101.

⁹¹ Kairinen 2009, s. 394.

Työn tilapäinen keskeytyminen ei *per se* katkaise tai lopeta työsuhdetta osapuolten välillä. Työntekijän on siten noudatettava työnantajan määräyksiä ja ohjeita myös työnteon estymisen aikana. Myös työaikalaki tukee tätä käsitystä. Työaikalain (605/1996) 2 luvun 4 §:n mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Näin ollen työntekijällä ei ole oikeutta oma-aloitteisesti poistua työpaikalta esimerkiksi silloin, kun yrityksen tuotannossa ilmenee häiriötä tai työnteko on jostain muusta syystä yllättäen estynyt. Mikäli työntekijä kuitenkin poistuu työpaikalta kesken työpäivän, hän menettää oikeuden myös palkkaansa.⁹² Työntekijä ei saa esteen vuoksi myöskään jäädä tulematta työpaikalle, ellei työnantaja ole siihen suostunut.

Tapauksessa THO 28.2.1978 S 96/1466 kyse oli siitä, oliko työntekijä oikeutettu palkkaansa työnteon esteen ajalta. Työnantajan näkemyksen mukaan työntekijä ei ollut oikeutettu palkkaansa, koska työntekijä ei ollut myöskään työpaikalla kyseisinä päivinä. Tapauksessa oli kuitenkin käynyt ilmi, että toimitusjohtaja oli henkilökohtaisesti sopinut työntekijän kanssa, että yhtiö ilmoittaa työntekijälle heti, kun töitä on jälleen tarjolla. Tämän lisäksi työntekijä oli vielä itse soittanut kaksi kertaa viikossa toimitusjohtajalle kysyäkseen, oliko hänelle töitä. Hovioikeus katsoi siten selvitetyn, että työntekijä oli ollut yhtiön käytettävissä toimitusjohtajan ja työntekijän keskinäisen sopimuksen mukaisesti. Näin ollen työntekijällä oli myös oikeus palkkaansa työnteon esteen ajalta. Tapauksessa mielenkiintoista on lisäksi vielä se, että käräjäoikeusvaiheessa riidanalaista oli työntekijän työsopimuksen laatu. Työnantajan näkemyksen mukaan kyseessä oli tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän eli kiireapulaisen työsopimus, kun taas työntekijän mukaan kyseessä oli kokoaikainen työsopimus. Käräjäoikeus tuli lopulta siihen tulokseen, että kyseessä oli kokoaikaisen työntekijän työsopimus. Näin ollen työntekijällä oli myös oikeus palkkaansa työnteon esteen ajalta. Mikäli kyse olisi kuitenkin ollut tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän eli niin sanotun nollatuntilaisen työsopimuksesta, työntekijällä ei olisi ollut oikeutta palkkaansa työnteon esteen ajalta. Voidaankin todeta, että tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän palkkaturva on tässä kohtaa heikompi kuin muiden työntekijöiden. Työnantaja ei esteen alettua luonnollisestikaan kutsu työntekijää töihin

⁹² Koskinen – Ullakonoja 2012, s. 101.

ennen kuin este on päättynyt. Muut työntekijät, joilla on kiinteä viikoittainen tai kuukausittainen työtuntimäärä, ovat sen sijaan oikeutettuja palkkaansa koko esteen ajalta.⁹³

Oikeuskäytännössä työntekijän on katsottu olevan työnantajan käytettävissä myös silloin, kun työntekijä ei ole päässyt aloittamaan työntekoaan työnantajasta johtuvasta syystä. Esimerkiksi tapauksessa KKO 1982-II-37 työntekijän oli tarkoitus matkustaa 1.8.1977 työnantajan rakennuskohteeseen Iraniin, jossa hänen oli määrä työskennellä seuraavat kolme vuotta. Lähtöpäivä kuitenkin viivästyi työnantajasta johtuvasta syystä, ja lopulta työntekijä oli päässyt lähtemään vasta 21.6.1978. Korkein oikeus katsoi, että työntekijä oli koko tuon ajan ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä. Työntekijällä oli siten oikeus palkkaansa myös 1.8.1977–21.6.1978 väliseltä ajalta. Myös Helsingin hovioikeus on antanut ratkaisun vastaavanlaisessa tilanteessa. Tapauksessa HHO 28.11.2000 S 99/2635 työntekijä ja työnantaja olivat 28.7.1997 allekirjoittaneet sopimuksen työkomennuksesta Venäjälle. Työntekijä ei kuitenkaan työsopimuksen solmimisen jälkeen koskaan päässyt aloittamaan työntekoaan. Työntekijä oli useasti soittanut työnantajalle kysyäkseen töiden alkamisesta. Lopulta 16.12.1997 työnantaja oli tällaisen puhelinoiton yhteydessä kertonut, etteivät työt ehkä ala lainkaan. Työnteon aloittamisen edellytykseksi ja viivästymisen syyksi työnantaja oli ilmoittanut tilaajayhtiön tarpeet työmaalla. Hovioikeus katsoi, että työntekijä oli 1970TSL 27 §:n mukaisesti ollut työnantajan käytettävissä saamatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta riippuvasta syystä. Työnantaja veloitettiin maksamaan työntekijälle saamatta jäänyt palkka 4.8.–16.12.1997 väliseltä ajalta.

Tilannetta voidaanakin verrata työntekijän irtisanomisajan palkkaan. Jos työnantaja on purkanut työntekijän työsuhteen riittämättömillä perusteilla tai irtisanonut työntekijän noudattamatta asianmukaista irtisanomisaikaa, työntekijällä on oikeus palkkaansa irtisanomisajalta TSL 6:4:n mukaisesti. Myös näissä tilanteissa työntekijän katsotaan olevan työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtään työnantajasta johtuvasta syystä.⁹⁴ Hallituksen esityksen mukaan työnantajan onkin korvattava työntekijän ansionmenetys, joka johtuu siitä, ettei työntekijä ole saanut tehdä työtä irtisanomisaikana⁹⁵. Korkein oikeus on esimerkiksi tapauksessa KKO 2010:95 todennut, että työnantajan velvollisuus maksaa työntekijälle irtisanomisajan palkkaa perustuu siihen,

⁹³ Ks. palkan määräytymisestä tarkemmin luvussa 4.

⁹⁴ Ullakonoja 2001, s. 20.

⁹⁵ HE 157/2000, s. 92.

että työntekijä on työnantajan käytettävissä tehdäkseen työtä työnantajan lukuun⁹⁶. Kyseisessä tapauksessa työnantaja oli irtisanomisaikana ensin vapauttanut työntekijät työntekovelvoitteesta, mutta myöhemmin ilmoittanut, että heidät voitiin tarvittaessa kutsua takaisin töihin seitsemän päivän varoitusajalla. Korkein oikeus katsoi, että työntekijät olivat näin ollen myös irtisanomisaikana olleet työnantajan direktiovallan alaisia ja siten myös työnantajan käytettävissä.

3.2.4 Dispositiivisuus

Edellä esitetyn tavoin työnantajalla on lähtökohtaisesti palkanmaksuvelvollisuus silloin, kun työnteko on estynyt hänestä johtuvasta syystä. TSL 2:12.1 ei ole kuitenkaan pakottava säännös, vaan työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, *ellei toisin sovita*. Näin ollen työnantaja ja työntekijä voivat keskinäisellä sopimuksellaan milloin tahansa poiketa tästä säännöksestä. Osapuolet voivat siten sopia esimerkiksi palkan ajallisesta kestosta, palkan määrästä, palkanmaksuvelvollisuuden rajoittamisesta tai jopa kokonaan sen poistamisesta.⁹⁷ Säännös ei myöskään aseta mitään rajoituksia, miten tai milloin asiasta voidaan sopia. Näin ollen on katsottava, että asiasta voidaan sopia koska tahansa ja periaatteessa miten tahansa. Osapuolet voivat siten sopia palkanmaksuvelvollisuuden määräytymisestä jo työsopimusta allekirjoittaessaan tai myöhemmin niin halutessaan. Sopimukselle ei ole myöskään asetettu mitään muotovaatimuksia, joten pelkkä sanallinen sopimuskin on katsottava riittäväksi. Tosin tällaiset poikkeukselliset sopimukset, joissa työntekijän lakisääteistä palkkaturvaa heikennetään⁹⁸, on suositeltavaa tehdä kirjallisesti. Näin ollen myös TSL 2:12.3⁹⁹ tulee

⁹⁶ Ks. myös KKO 1984-II-10. ”Koska ne työntekijät, jotka olivat jääneet pois työstä 24.3.1977, eivät olleet työnantajan käytettävissä toiminnan päättyessä, hylättiin heidän lomautusajan palkkaa koskevat vaatimuksensa”.

⁹⁷ Ullakonoja 2001, s. 20 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 302.

⁹⁸ Mikäli osapuolet sopivat toisin, kyse on käytännössä aina jonkinlaisesta työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden rajoittamisesta tai pienentämisestä. On vaikea kuvitella tilannetta, jossa työnantaja vapaaehtoisesti haluaisi maksaa työntekijälle esim. korkeampaa palkkaa työntöön esteen ajalta.

⁹⁹ ”Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava tämän luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista”.

sovellettavaksi vain, jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta ei ole osapuolten välillä muuta sovittu¹⁰⁰.

Vaikka työsopimuksen osapuolilla on täysi sopimusvapaus, lakiin on silti jätetty pieni varaus työntekijän suojaksi. Jos tällainen työsopimuksen ehto osoittautuisi käytännössä työntekijän kannalta kohtuuttomaksi, asiaa on mahdollista sovitella TSL 10:2:n perusteella.¹⁰¹ Kyseinen pykälä vastaa yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita, ja vastaava yleissääntö löytyykin oikeustoimilain (228/1929) 36 §:stä¹⁰². Työsopimukseen otettu ehto ei saa koskaan olla hyvän tavan vastainen tai kohtuuton. Tapauskohtaisesti osapuolten kesken sovittu ehto voidaan jättää myös kokonaan huomioimatta.

Sen lisäksi, että osapuolet voivat keskenään sopia poikkeavasta palkanmaksuvelvollisuudesta, asiasta on mahdollista sopia myös työehtosopimuksella. Näin on tulkittu, vaikka TSL 13:7:ssä ei nimenomaisesti mainita, että TSL 2:12.1 olisi sellainen säännös, josta työehtosopimuksella poikkeaminen on sallittua.¹⁰³ Myös 1970TSL:n aikaan työehtosopimuksella sopiminen katsottiin mahdolliseksi, ja eräissä työehtosopimuksissa olikin määräyksiä palkanmaksusta työnteon estyessä¹⁰⁴. Nykyisin esimerkiksi rakennusalan työehtosopimuksessa¹⁰⁵ on sovittu työntekijän oikeudesta palkkaansa työnteon estyessä seuraavanlaisesti.

17 § Sääolosuhteet¹⁰⁶

1. Mikäli työntekijä on saapunut työpaikalle, mutta ei voi sopimattoman sään johdosta aloittaa työtään, korvataan odotusaika palkkaryhmittelyn mukaisella taulukkopalkalla, enintään IV palkkaryhmän mukaan, mikäli työnantaja on nimenomaan ilmoittanut, että työntekijän on jäätävä työpaikalle.
2. Kun työnjohdon toimesta on todettu, ettei työtä voida jatkaa, maksetaan sateen, pakkasen tai muun luonnonesteen aiheuttamasta keskeytyksestä työnteossa odotusajan palkka työpäivän tai työvuoron loppuun, korkeintaan

¹⁰⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 302.

¹⁰¹ HE 157/2000, s. 76.

¹⁰² HE 157/2000, s. 114. TSL 10:2 § on tarkoitettu nimenomaan myös palkkaa koskevan sopimusehdon sovitteluun. 1970TSL vastaava säännös, eli 48.3 §, ei mahdollistanut palkan sovittelua.

¹⁰³ Ullakonoja 2001, s. 20 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 302.

¹⁰⁴ Ullakonoja 2001, s. 20.

¹⁰⁵ Talonrakennusteollisuus ry:n ja Rakennusliitto ry:n välinen rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2012–2014.

¹⁰⁶ Tässä yhteydessä on syytä muistaa, että tavanomaiset sääilmiöt ja -olosuhteet kuuluvat työnantajan myötävelvollisuuden piiriin, minkä vuoksi ne ovat TSL 2:12.1:n tarkoittamia työnantajasta johtuvia työnteon estymisen syitä. Näin ollen myös palkanmaksusta voidaan sopia toisin.

kuitenkin kahdelta tunnilta palkkaryhmittelyn mukainen taulukkopalkka, enintään IV palkkaryhmän mukaan, mutta ei muuta odotusajan palkkaa.

3. Työpaikalleen saapuneelle työntekijälle maksetaan päivittäisten matkakustannusten korvaus, mikäli työnjohdon toimesta todetaan, ettei työtä voida sopimattoman sään johdosta aloittaa.

4. Turhien työmatkojen välttämiseksi tarpeen vaatiessa määritetään talvisin rakennustyövaihe ja työmaan muut olosuhteet huomioon ottaen työmaakohtaisesti pakkasraja ja mahdollisesti muut sääolosuhteet, joiden vallitessa ei työpaikalle ole tarpeen saapua.

5. Sateen, pakkasen tai muun luonnonvoiman esim. myrskyn turmelema työntekijän työ korjataan työnantajan määräyksestä ja kustannuksella.

Aiemmissa työsopimuslaeissa tai esitöissä ei ollut suoraan ilmaistu, että palkanmaksuvelvollisuudesta olisi ollut mahdollista sopia toisin. Säännöstä on kuitenkin yleisesti aina tulkittu niin, että työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on dispositiivista silloin, kun työt ovat estyneet työnantajasta johtuvasta syystä. Säännöksen kehityskaarta ajatellen voidaankin todeta, että työnantajan palkanmaksuvelvollisuus työnteon estyessä vaikuttaa jopa lieventyneen ajan mittaan.¹⁰⁷ Tätä käsitystä tukee esimerkiksi se, että vuoden 2001 työsopimuslain uudistuksen yhteydessä TSL 2:12.1 kirjoitettiin selkeästi tahdonvaltaiseksi¹⁰⁸. Samoin se, että aiemman lain voimassa ollessa työntekijöillä, joiden työt olivat estyneet toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen vuoksi, oli oikeuskäytännössä kehittyneen tulkinnan mukaan oikeus 14 vuorokauden palkkaan. Nykyisen työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä kyseistä palkkaoikeutta lyhennettiin eli nykyään se on vain seitsemän päivää.

TSL 2:12.1:n dispositiivisuus on kuitenkin altis kritiikille. Esimerkiksi Bruun on aikoinaan kritisoinut säännöksen ensimmäisen momentin tahdonvaltaisuutta, eli silloista 1970TSL 27.1 §:ää. Hänen mielestään on outoa ajatella, että työnantaja voisi itse vapauttaa itsensä omasta tuottamuksestaan. Bruun toteaa, että säännöksen dispositiivisuus saattaa käytännössä johtaa työnantajan mielivaltaan, sillä työnantaja on työsuhteen vahvempi osapuoli.¹⁰⁹ Tämä tarkoittaisi puolestaan sitä, että työntekijä olisi sidottu työsopimukseen

¹⁰⁷ Kairinen 1998, s. 293.

¹⁰⁸ HE 157/2000, s. 76.

¹⁰⁹ Bruun, JFT 1975, s. 176.

normaalisti¹¹⁰, mutta työnantaja voisi halutessaan itse kaventaa velvollisuuksiaan eli tässä tapauksessa palkanmaksua.¹¹¹ Ristiriidan tässä aiheuttaakin se, että palkanmaksusta on mahdollista sopia ainoastaan silloin, kun työnteko on estynyt nimenomaan työnantajasta itsestään johtuvasta syystä. Näin ollen ”(v)id en bedömning av detta stadgande är den centrala frågan vem av arbetsavtalsparterna som skall bära ansvaret för arbetsgivarens uppsåtliga eller culpösa handlingar”¹¹². Bruunin mielestä on kohtuutonta, että työnantaja voi siirtää vastuun työntekijälle, minkä vuoksi säännöksen ensimmäisen momentin tulisikin olla absoluuttinen¹¹³.

3.3 Osapuolista riippumaton syy

Työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus myös silloin, kun työnteon estyminen ei ole luettavissa kummankaan osapuolen syyksi. TSL 2:12.2:n ensimmäisen virkkeen mukaan työntekijällä on oikeus palkkaansa esteen ajalta, jos hän on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi. Työnantaja on velvollinen maksamaan palkan enintään 14 vuorokaudelta vaikka este jatkuisikin pidempään. Säännös tulee sovellettavaksi ainoastaan silloin, kun työnteon estymisen syy on sekä työntekijästä että työnantajasta täysin riippumaton. Tällä viitataan ylivoimaisiin ja yllätyksellisiin tapahtumiin, jotka ovat luonteeltaan useimmiten onnettomuuden kaltaisia¹¹⁴. Säännös luettelee nimenomaisina esimerkkeinä vain tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman ja muut tämänkaltaiset syyt osapuolista riippumattomaksi. Listaa ei siis ole tarkoitettu tyhjentäväksi, vaan käytännössä mitkä tahansa muutkin näihin rinnastettavat tilanteet voivat tulla kyseeseen. Vuoden 1921 lainvalmistelukunta luetteli muina tällaisina syinä esimerkiksi koneen vahingoittumisen, vedentulvan, muun luonnontapahtuman ja kulkuneuvolakon¹¹⁵. Yleensä kone- ja laiteviat katsotaan kuitenkin työnantajasta johtuviksi

¹¹⁰ Työntekijähän ei itse voi työnteon estyessä ”kaventaa” omia velvollisuuksiaan, vaan hän on normaalisti työnantajan direktio-oikeuden alaisuudessa.

¹¹¹ Bruun, JFT 1975, s. 176.

¹¹² Bruun, JFT 1975, s. 177.

¹¹³ Bruun, JFT 1975, s. 177. Bruun viittaa siis 1970TSL 27.1 §:ään, joka kuitenkin vastaa nykyistä TSL 2:12.1:ia.

¹¹⁴ Rautiainen – Äimälä 2008, s. 87.

¹¹⁵ LVK 1921:1, s. 29. Vedentulva ja muu luonnontapahtuma lienee nykyisin luettavissa säännöksen tarkoittamaan poikkeukselliseen luonnontapahtumaan. Kulkuneuvolakko lukeutuu puolestaan mitä

syiksi¹¹⁶. Korkein oikeus on kuitenkin aikoinaan tulkinnut laiteviasta johtuneen työnteon estymisen 1970TSL 27.2 §:n tarkoittamaksi tilanteeksi. Tapauksessa KKO 1988:127 laiterikkoa pidettiin sekä työntekijästä että työnantajasta riippumattomana työnteon estymisen syynä.

Säännöksen tarkoittamana osapuolista riippumattomana syynä ei kuitenkaan pidetä sellaisia valtiovallan tai viranomaisen toimia, jotka kohdistuvat työntekijään. Tämä on tulkittavissa vuoden 1921 lainvalmistelukunnan ehdotuksesta. ”Jos esteenä ollut tapahtuma suorastaan henkilökohtaisesti koskee työntekijää, kuten esim. haaste oikeuteen ja velvollisuus täyttää muita kansalaisvelvollisuuksia (sotapalveluksen suorittaminen y. m.) tahi perhesuhteista johtuvat esteet, esim. sairaus- tai kuolemantapaukset työntekijän perheessä, ei kysymyksessä olevan pykälän mukaan työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa työntekijälle”.¹¹⁷ Työnantajalla ei siten ole palkanmaksuvelvollisuutta esimerkiksi työntekijän kansalaisvelvollisuuksien täyttämisen takia johtuvista työnteon estymisistä, vaikka tilanne tosiasiaassa voidaankin lukea työsuhteen osapuolista riippumattomaksi.¹¹⁸ TSL 2:12.2 on pakottavaa oikeutta. Näin ollen palkanmaksusta ei ole mahdollista sopia työntekijän lakisääteistä palkkaoikeutta heikentävästi osapuolten keskinäisellä sopimuksella taikka työehtosopimuksella¹¹⁹.

3.3.1 Tulipalo ja poikkeuksellinen luonnontapahtuma

Työnteon estymisen syy on osapuolista riippumaton, kun se johtuu työpaikalla sattuneesta tulipalosta. Caselius on aikoinaan havainnollistanut tulipalon aiheuttamaa työnteon estymistä seuraavasti. ”Tekeillä olevassa rakennuksessa sattuu tulipalo, joka tuhoaa rakennuksen. Tulipalosta johtuen työntekijöille ei voida järjestää töitä, jonka vuoksi kirvesmiesten, muurarien, rapparien ja maalarien täytyy lähteä kesken työn kotiinsa.

ilmeisimmin TSL 2:12.2:n toisen virkkeen mukaiseen työnteon estymiseen toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen vuoksi.

¹¹⁶ Näin esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 301–302 ja Ullakonoja 2006, s. 388.

¹¹⁷ LVK 1921:1, s. 29.

¹¹⁸ Bruun 1975, s. 126.

¹¹⁹ Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 302; Ullakonoja 2006, s. 388 ja Rautiainen – Äimälä 2008, s. 87.

Tulipalo on tapahtunut työnantajasta 'riippumattomasta' syystä".¹²⁰ Työnteon estyminen tulipalon vuoksi lieneekin melko selkeästi sovellettavissa oleva tilanne.

Poikkeuksellisella luonnontapahtumalla tarkoitetaan puolestaan normaalista poikkeavia sääilmiöitä ja luonnonmullistuksia. Tavanomaiset säänvaihtelut ja normaalit luonnonilmiöt eivät siten kuulu TSL 2:12.2:n soveltamisalaan. Ehtona säännöksen soveltamiselle onkin oikeuskirjallisuudessa pidetty tulipalon tai luonnonilmiön yllätyksellisyyttä¹²¹. Ennalta arvattavat esteet voivat nimittäin olla poistettavissa osapuolten toimilla, ja silloin ne kuuluvat työnantajan myötävaikutusvelvollisuuden piiriin. Esimerkiksi sade, tuuli tai lumentulo talvisin ei ole säännöksen tarkoittama yllättävä tai poikkeuksellinen luonnontapahtuma, vaan niihin työnantajan on ennalta varauduttava. Sen sijaan rajut luonnonilmiöt kuten tulva, myrsky, kova pakkanen (yhdessä tuulen kanssa) voivat olla TSL 2:12.2:n tarkoittamia poikkeuksellisia luonnontapahtumia. Kova pakkanen yksistään ei kuitenkaan ole säännöksen edellyttämällä tavalla poikkeuksellinen.¹²² Mielenkiintoista kuitenkin on, että työttömyysturvalain (1290/2002) 1 luvun 5 §:ssä on seuraavat säännökset.

12) *sääesteellä* (tarkoitetaan) työsuhteessa rakennus- ja metsäalalla tapahtuvan työn suorittamisen estymistä, joka johtuu yksinomaan ja välittömästi pakkasesta ja jonka johdosta työnantajalla ei ole työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin mukaista palkanmaksuvelvollisuutta; (1 luku 5 § 12 k.)

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkemmat säännökset olosuhteista, joiden vallitessa sääeste voi olla olemassa, ja työtehtävistä, joiden suorittaminen sen vuoksi saattaa estyä. (1 luku 5 § 2 mom.)

Työttömyysturvalain säännöksestä on siis tulkittavissa, ettei pakkanen ole TSL 2:12.2:n tarkoittama poikkeuksellinen sääolosuhde. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin esitetty varovainen tulkinta, että rakennus- tai metsäalalla työskentelevä työntekijä saattaa olla oikeutettu työttömyyspäivärahaan, mikäli työnteko on estynyt pakkasen vuoksi¹²³.

¹²⁰ Caselius, DL 1947, s. 263.

¹²¹ Esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 303; Kairinen 2009, s. 395 ja Hietala et al. 2008, s. 156.

¹²² Tiitinen – Kröger 2012, s. 303. ”Esimerkiksi – 10 °C lämpötila yhdessä 11 m/s puhaltavan tuulen kanssa vastaa – 31 °C lämpötilaa”.

¹²³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 303.

3.3.2 Muut syyt

Tulipalon ja poikkeuksellisen luonnontapahtuman lisäksi työnteon voivat estää myös muut vastaavanlaiset tapahtumat, jotka ovat sekä työnantajasta että työntekijästä riippumattomia. Lain teksti viittaaakin vahvasti ylivoimaisen tapahtuman (*force majeure*) aiheuttamaan työnteon estymiseen¹²⁴. Tämä voidaan tulkita myös vanhoista lain esitöistä. Esimerkiksi vuoden 1921 lainvalmistelukunta puhui voittamattomista esteistä, ja myöhemmin vuoden 1969 hallituksen esityksessä käytettiin termiä ylivoimainen tapahtuma¹²⁵. Nykyinen hallituksen esitys ei sen sijaan lausu muuta kuin, että säännöksen sisältö vastaa edeltäjäänsä eli 1970TSL 27.2 §:ää.¹²⁶ Näin ollen vakiintunutta tulkintaa lain sisällön merkityksestä ei ole myöskään tarkoitettu muutettavan. Säännöksen tarkoittamat ”muut tulipalon ja poikkeuksellisen luonnontapahtuman kaltaiset syyt” ovat siis jonkinlaisia ylivoimaisia esteitä. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin huomautettu, ettei ylivoimaisella tapahtumalla ole yhtenäistä merkitysisältöä oikeusjärjestyksessämme¹²⁷.

Myöskään oikeuskäytännöstä ei ole saatavissa vastausta siihen, mitä nämä ”tulipalon ja poikkeuksellisen luonnontapahtuman kaltaiset muut syyt” voisivat olla¹²⁸. Korkein oikeus on kyllä 1970TSL:n aikaan antanut ratkaisuja, joissa se on päätenyt siihen, että kyseessä on ollut kummastakin osapuolesta riippumaton työnteon estyminen. Suurin osa näistä tapauksista on kuitenkin koskenut työtaistelutoimenpiteitä, koska työntekijöiden oikeutta palkkaansa työtaistelutoimenpiteiden ajalta ei vielä tuolloin ollut lailla säännelty. Voidaan kuitenkin todeta, että yleensä työsuhteen osapuolista riippumattomat *toisten työnantajien työtaistelutoimenpiteet* on katsottava TSL 2:12.2:n mukaisiksi muiksi syiksi¹²⁹.

Oikeuskirjallisuudessa on lisäksi esitetty, että säännöksen tarkoittamia muita syitä voisivat olla esimerkiksi onnettomuuden kaltaiset konerikot, tulvat, salaman tai poikkeuksellisen rajuilman aiheuttamat tuhot sekä häiriöt sähkönjakelussa¹³⁰. Samoin tapahtumat muissa yrityksissä tai ulkomailla sekä viranomaistoimet voisivat lukeutua näihin muihin syihin¹³¹. Caselius on aikoinaan havainnollistanut viranomaistoimesta aiheutuvaa työnteon estymistä

¹²⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 302–303.

¹²⁵ LVK 1921:1, s. 27 ja HE 228/1969, s. 7.

¹²⁶ HE 157/2000, s. 76.

¹²⁷ Näin esim. Aurejärvi – Hemmo 2007, s. 77; Tiitinen – Kröger 2012, s. 302 ja Vihma 1957, s. 66 ja s. 290.

¹²⁸ Näin esim. Kairinen 2009, s. 395.

¹²⁹ Ks. tarkemmin jäljempänä jakso 3.4.

¹³⁰ Hietala et al. 2008, s. 156. Näin myös Saarinen 2003, s. 711 pois lukien koneviat.

¹³¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 303.

seuraavasti. ”Oletamme edelleenkin, että kysymyksessä on rakennustyömaa, jolla työt keskeytyvät. Tällä kertaa on kuitenkin siihen syynä viranomaisen odottamaton kielto (esim. annetun rakennusluvan peruuttaminen rakennustarpeiden niukkuuden vuoksi). Työnseisaus syntyy tällöin ulkoapäin tulleesta seikasta, eikä työnantajasta ’riippuvasta’ syystä”.¹³² Viranomaistoimesta – esimerkiksi juuri kiellosta – aiheutuvaa työnteon estymistä on luonnehdittu sekä työnantajasta että työntekijästä riippumattomaksi syyksi¹³³. Työntekijän viisumin saannin viivästyminen on kuitenkin todettu olevan työnantajasta johtuva syy, jos viisumin hankkiminen on ollut työnantajan vastuulla¹³⁴. Myös tapaukset, joissa viranomainen joutuu puuttumaan työnantajan toimintaan esimerkiksi ympäristön pilaantumisvaaran tai työoloissa olevan puutteen vuoksi, on kuitenkin yleensä luettava työnantajan syyksi. Tällöin työnantaja on omalla toiminnallaan tai laiminlyönnillään aiheuttanut sen, että viranomaisen on puututtava sen toimintaan.¹³⁵ Mikäli viranomaisen kielto johtuu kuitenkin jostain täysin ulkopuolisesta ja yllättävästä seikasta, kyseessä voisi olla säännöksen tarkoittama muu syy. Vakiintunutta oikeuskäytäntöä viranomaistoimen aiheuttamasta työnteon estymisestä ei kuitenkaan ole, joten käytännössä lienee epäselvää, että minkälaiset toimet luettaisiin TSL 2:12.2:n tarkoittamiin muihin syihin.¹³⁶

Ottaen huomioon TSL 2:12:n 1 ja 2 momentin muodostaman kokonaisuuden sekä riskinjakoperiaatteen, on esitetty, että säännöksen 2 momentin ensimmäiselle virkkeelle on annettava laveampi merkitys kuin muissa sopimussuhteissa yleensä¹³⁷. Myös Caselius on aikoinaan todennut, että lain sanamuoto ”muut syyt” viittaa laveaan tulkintaan¹³⁸. *Prima facie* perustelu vaikuttaa pätevältä. Onhan riskinjakoperiaatteella perusteltu ylipäättään koko säännöksen olemassaoloa¹³⁹. Myös säännöksen alkuperäisellä tarkoituksella eli työntekijän suojelun periaatteella voidaan puoltaa laventavaa tulkintaa. Mikäli yksittäisessä tapauksessa tultaisiin epäselvän tilanteen eteen, voitaisiin tilanne myös tulkita työntekijän eduksi (*in dubio pro labore*). Työnantajan kannalta lavea tulkinta saattaa kuitenkin

¹³² Caselius, DL 1947, s. 264.

¹³³ Vihma 1957, s. 270–271. Vihma on kuvannut tällaista tilannetta ”juridisesti mahdottomaksi”.

¹³⁴ KKO 1982-II-37.

¹³⁵ Ks. edellä työnantajan myötävaikutusvelvollisuudesta jaksossa 3.2.1.

¹³⁶ Tältä osin voidaan kuitenkin mainita tapaus TT:1991-91, jossa kihlakunnanoikeus oli välipäätöksellä pyytänyt työtuomioistuimelta lausuntoa, miten työehtosopimuksen palkkamääräyksiä tuli soveltaa 1970TSL 27.2 §:n tarkoittamassa tilanteessa. Tapauksessa työnteko oli estynyt työnantajan vientilisenssioikeuden rajoittamisen vuoksi, minkä kihlakunnanoikeus oli tulkinnut osapuolista riippumattomaksi syyksi. Työtuomioistuin ei ottanut asiaan kuitenkaan kantaa, koska asian ratkaiseminen riippui siten, miten työsopimuslain edellä mainittua säännöstä oli tulkittava.

¹³⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 302.

¹³⁸ Caselius, DL 1947, s. 264. Ks. laventavasta tulkinnasta esim. Aarnio 2011, s. 39–42.

¹³⁹ LVK 1921:1, s. 29 ja LVK 1908:3, s. 106.

muodostua epäoikeudenmukaiseksi tai kohtuuttomaksi, koska käytännössä mikä tahansa tapahtuma voi olla ”muu syy”. Lisäksi oikeuslähdeopillisesti ajateltuna tällainen lain sanamuotoa laajempi tulkinta voi johtaa jopa virheelliseen lain soveltamiseen¹⁴⁰. Toisaalta kuitenkin lain sanamuodosta päätellen – muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi – voidaan todeta, että laiveampi tulkinta on perusteltu, jos tapahtuma muutoin täyttää säännöksen edellyttämät kriteerit.

3.3.3. Työpaikkaa kohtaava este

Työnteon estymisen on kohdattava työpaikkaa siten, että se estää työntekijää tekemästä työtään¹⁴¹. Tämä tarkoittaa sitä, että esteen on ilmentävä suoranaisesti työntekopaikalla tai että este vaikuttaa työpaikkaan tai työskentelymahdollisuuksiin. Hallituksen esityksessä tai lainvalmistelutöissä ei ole määritelty mitä *työpaikalla* kirjaimellisesti tarkoitetaan. Myös oikeuskirjallisuudessa on todettu, että työpaikan käsite on hyvin monimerkityksinen eikä sitä voida tyhjentävästi määritellä¹⁴². Työpaikalla voidaan sanan yleisessä merkityksessä ymmärtää kuitenkin tarkoitettavan rakennusta, toimitilaa, kiinteistöä, huoneistoa, varastoa, maatilaa, työmaata tai muuta vastaavaa paikkaa, jossa työ on pääasiallisesti tarkoitus tehdä. Laajassa mielessä työpaikalla voidaan ymmärtää myös esimerkiksi kulkuneuvo, jos työ on tarkoitus suorittaa sieltä käsin. Työpaikan käsitettä ei kuitenkaan tule ymmärtää pelkästään maantieteellisesti, vaan ”(s)äännöksen täytynee katsoa koskevan kaikkia sellaisia tapahtumia, jotka ulottavat vaikutuksensa työpaikalle”¹⁴³. Työnteon esteen syy voidaan siten jakaa välittömästi työpaikalla ilmeneväksi tai välillisesti työpaikkaan vaikuttavaksi. Työnteon este ilmenee suoraan työpaikalla esimerkiksi silloin, kun työnantajan toimitiloissa syttyy tulipalo. Välillisesti työpaikkaa kohdanneet esteet voivat puolestaan johtua esimerkiksi sotatilasta tai poikkeuksellisista oloista kotimaassa tai ulkomailla¹⁴⁴. Esimerkkinä voidaan mainita tilanne, jossa työnantajan alihankkija ei kykene toimittamaan määrääjässä sovittuja raaka-aineita esimerkiksi ulkomailla vallitsevan sotatilan vuoksi. Jos sotatila puolestaan estää työntekijää palaamasta lomamatkaltaan takaisin töihin, este ei

¹⁴⁰ Ks. esim. Aarnio 2006, s. 269–267 ja Aarnio 2011, s. 39–42.

¹⁴¹ Ullakonoja 2006, s. 388.

¹⁴² Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 309 ja Tiitinen, TYV 1979, s. 31.

¹⁴³ Hietala et al. 2008, s. 156.

¹⁴⁴ Kahri – Vihma 1971, s. 134.

kohdistu työpaikkaan eikä kyseessä ole siten TSL 2:12.2:ssa tarkoitettu työnteon estyminen.¹⁴⁵

3.4 Työtaistelutoimenpiteet

3.4.1 Yleistä

TSL 2:12.2:n toisen virkkeen mukaan työntekijällä on oikeus saada palkkansa, jos työnteon estymisen syynä on työsopimuksen osapuolista riippumaton toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta työntekijän työehtoihin tai työoloihin. Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus kestää tällöin kuitenkin enintään seitsemän vuorokautta. Kuten jo aiemmin todettu, kyseinen säännös on lisätty lakiin vasta nykyisen työsopimuslain säätämisen yhteydessä¹⁴⁶. Lakiin otetulla nimenomaisella säännöksellä haluttiinkin vahvistaa korkeimman oikeuden vakiintunut tulkinta työnhaluisten työntekijöiden oikeudesta palkkaansa toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen aikana.¹⁴⁷ Tämän yhteydessä myös työnantajan palkanmaksuvelvollisuus rajattiin enintään seitsemään päivään entisen 14 vuorokauden sijaan. Työntekijän palkkaoikeuden lyhentämisen kompensoimiseksi työttömyysturvalakia muutettiin niin, että työntekijällä on nyt oikeus työttömyyskorvaukseen ilman omavastuuaikaa heti työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden päätyttyä¹⁴⁸. Tavallisesti työttömyysturvassa noudatetaan nimittäin seitsemän päivän omavastuuaikaa (TyöttTurvL 5:13.1).

TyöttTurvL 5:13.3 Omavastuuaika

Henkilöllä on 1 ja 2 momentista huolimatta oikeus työttömyyspäivärahaan, jos työnteon estymisen syynä on sellainen työtaistelutoimenpide, jolla ei ole

¹⁴⁵ Näin esim. Ullakonoja 2001, s. 21. Ks. myös Hietala et al. 2008, s. 158.

¹⁴⁶ Itse asiassa työsopimuslakikomitea esitti vuonna 1969 säädettäväksi, että ”(t)yönantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa siltä ajalta, jona työnteko välittömästi on estynyt hänen muiden työntekijöidensä toimeenpaneman tai muuten häntä vastaan kohdistetun työtaistelutoimenpiteen vuoksi. Palkkaa ei myöskään ole maksettava työnantajan säädetyssä järjestyksessä toimeenpaneman työsulun piiriin kuuluvalla työntekijällä”. Ehdotettu säännös jäi kuitenkin lopullisesta pykälästä pois. (KOM 1969:A 25, s. 11).

¹⁴⁷ HE 157/2000, s. 76. Myös oikeuskirjallisuudessa pohdittiin aikoinaan varsin paljon juuri työnhaluisten työntekijöiden oikeutta palkkaansa lakon tai työsulun aiheuttaman työnteon esteen ajalta. Ks. esim. viitteessä nro 11 mainittu kirjallisuus.

¹⁴⁸ HE 157/2000, s. 76 ja s. 138–139. Ks. työttömyysturvan omavastuujasta tarkemmin esim. Arajärvi 2011, s. 162–163.

riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa ja jos hän muutoin täyttää työttömyyspäivärahan saamisen edellytykset.¹⁴⁹

TSL 2:12.2:n toisen virkkeen mukaan säännös kattaa vain *toisten työntekijöiden* työtaistelutoimenpiteet. Näin ollen toisten työnantajien, heidän yhdistystensä tai heidän taloudellisten taikka elinkeinopoliittisten etujärjestöjensä työtaistelutoimenpiteistä johtuvat työnteon estymiset eivät ole luettavissa tämän säännöksen toisen virkkeen mukaisiin työtaistelutoimenpiteisiin. Sen sijaan kyse on tällöin TSL 2:12.2:n ensimmäisen virkkeen mukaisista muista syistä, jolloin työntekijöillä on 14 vuorokauden palkansaantioikeus.¹⁵⁰ Korkein oikeus on todennut tämän myös ratkaisussaan KKO 2008:35: ”Lainkohdassa mainittu lyhyempi seitsemän päivän ajanjakso on säädetty koskemaan vain edellä tarkoitettua, tuossa säännöksessä nimenomaisesti mainittua tilannetta. Ei ole perusteltua ulottaa tätä pääsäännöstä tehtyä toisia työntekijöitä koskevaa poikkeusta koskemaan myös sellaista tilannetta, jossa työnteko on estynyt työnantajan työtaistelutoimenpiteiden vuoksi”. Korkein oikeus on myös edellisen työsopimuslain aikaan tulkinnut toisten työnantajien painostustoimenpiteet ylivoimaisen tapahtuman kaltaiseksi työnteon esteeksi.

KKO 1986-II-92. Itsenäisinä yrittäjinä toimineet kuorma-autoilijat olivat Suomen Kuorma-autoliitto r.y:n ja Metsäalan Kuljetuksenantajien välisen puutavaran autokuljetuksen perusmaksuja koskeneen riidan vuoksi keskeyttäneet puutavaran kuljetukset, mikä oli kuljetuksista riippuvaisella sahalla johtanut raaka-ainepulaan ja sahan työntekijöiden työnteon estymiseen. Kysymys oli 1970TSL 27 §:n 2 momentin tarkoittamasta työntekijöistä ja työnantajasta riippumattomasta ylivoimaisen tapahtuman aiheuttamasta esteestä, joten työntekijöillä oli oikeus saada palkkansa työnteon esteen ajalta.

TSL 2:12.2:n mukainen toinen virke soveltuu siis vain toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteiden aiheuttamiin työnteon estymisiin. Säännöksen soveltamisen

¹⁴⁹ ”Momentissa säädettäisiin poikkeus työttömän työnhakijan omavastuuajasta tilanteessa, jossa hän joutuu tosiasiallisesti tilapäisesti työttömäksi toisten henkilöiden työtaistelutoimenpiteen takia. Edellytyksenä poikkeussäännöksen soveltamiselle on, että työtaistelutoimenpide ei riipu työsopimuksen osapuolista ja että sillä ei ole vaikutusta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa. Lakiehdotuksella ei ole tarkoitus muuttaa työttömyyspäivärahan omavastuuajaa muilta osin. - - Jos henkilö on jo aiemmin esimerkiksi lomautuksen johdosta hankkinut edelleen voimassa olevan omavastuuajan, ei säännös tule lainkaan sovellettavaksi. Samoin jos hän hakee myöhemmin ensimmäistä kertaa työttömyyspäivärahaa ajalta, jona työnteko ei ole enää edellä kuvatulla tavalla estyneenä, tulee hänelle määrätä omavastuuajaksi.” (HE 157/2000, s. 138–139.)

¹⁵⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 306–307.

kannalta ei kuitenkaan ole väliä, että minkälaisesta työtaistelutoimenpiteestä on kyse taikka miten se on toteutettu. Väliä ei ole myöskään sillä, onko toteutettu työtaistelutoimenpide työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta annetun lain vastainen.¹⁵¹

KKO 1981-II-56. Yhtiön toimihenkilöiden toimeenpanema lakko oli aiheuttanut saman yhtiön työntekijöiden työnteon estymisen. Työntekijät, jotka kuuluivat eri keskusjärjestön ja eri työehtosopimusalan piiriin kuin toimihenkilöt, eivät olleet myötävaikuttaneet työtaisteluun. Lakolla ei myöskään pyritty eikä se ollut omansa parantamaan työntekijöiden työehtoja ja työoloja. Kun sillä seikalla, oliko lakko laillisesti toimeenpantua vai eikö, ei ollut asiassa oikeudellista merkitystä, lakkoa pidettiin 1970TSL 27 §:n 2 mom:ssa tarkoitettuna esteenä. Ään

3.4.2 Intressiyhteys

Säännöksen soveltamisen kannalta olennaista on puolestaan se, että työtaistelutoimenpide on kummastakin osapuolesta riippumaton. Työtaistelutoimenpiteen ei voida katsoa olevan säännöksen edellyttämällä tavalla työntekijöistä riippumaton, jos työntekijät ovat esimerkiksi myötävaikuttaneet lakon syntymiseen¹⁵². Jotta työntekijät olisivat oikeutettuja palkkaansa esteen ajalta, kyseisellä työtaistelutoimenpiteellä ei saisi olla minkäänlaista riippuvuussuhdetta eli intressiyhteyttä työstä estyneiden työntekijöiden työehtoihin tai työoloihin. Intressiyhteyden kriteeri on kehittynyt korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä¹⁵³ ja sillä voidaan ymmärtää tarkoitettavan etujen yhteisyyttä¹⁵⁴. Arvioitavaksi tulee siis se, onko työtaistelun vuoksi työstään estyneillä työnhaluksilla työntekijöillä omaa intressiä mukana tässä toisten työntekijöiden toimeenpanemassa työtaistelussa. Käytännössä tämä tarkoittaa siis sitä, että ovatko työstään estyneet työntekijät mahdollisesti saamassa jonkinlaisia etuja tai muuta hyötyä heidän omiin työoloihinsa tai työehtoihinsa.¹⁵⁵ Intressiyhteyden olemassaolo on arvioitava

¹⁵¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 305.

¹⁵² Kairinen 2009, s. 396.

¹⁵³ Ratkaisukriteerin kehittymisen takana on ollut Olaus Petrin 40. tuomarinohje: ”Hyödyn saaja kärsiköön vaaran ja vaaran kärsijä saakoon hyödyn”. (Kairinen 2009, s. 396–397.)

¹⁵⁴ Hietala et al. 2008, s. 156–157.

¹⁵⁵ Kairinen 2009, s. 396.

tapauskohtaisesti työehtosopimusoikeudellisten ”seikkojen ja vaikutusten valossa”¹⁵⁶. Esimerkiksi tapauksessa KKO 1980-II-90 lakolla oli ollut tarkoitus hankkia parannuksia myös keskusliiton jäsenjärjestön jäseniin kuuluville työstään estyneille työntekijöille. Työtaistelutoimenpiteellä oli siten haettu parannuksia myös heidän työehtoihinsa. Lisäksi lakolla oli yritetty vaikuttaa myös sellaiseen työehtosopimukseen, jonka vaikutuspiiriin kyseiset työntekijät myös itse kuuluivat. Työntekijöillä ei tämän vuoksi ollut oikeutta palkkaansa työnteon esteen ajalta. Näin ollen intressiyhteys vallitsee silloin, kun työtä vaille jääneet työntekijät ja työtaistelun toimeenpanneet työntekijät kuuluvat samaan ammattijärjestöön tai saman työehtosopimuksen piiriin¹⁵⁷.

KKO 1978-I-2. Kalkki- ja sementtiteollisuuden lakosta oli betonituotetehtaalla aiheutunut raaka-ainepula, jonka johdosta tehtaan työntekijät olivat estyneet suorittamasta työtään. Koska betonituotealan työehtosopimus oli tehty samojen yhdistysten kesken kuin kalkki- ja sementtiteollisuuden työehtosopimus ja ammattiliitolla, betonituotealan aikaisemman työehtosopimuksen voimassaolon lakattua ja uuden työehtosopimuksen ollessa lopullisesti päättämättä, oli ollut mahdollisuus toimeenpantavaksi hyväksymällä lakolla vaikuttaa betonituotealankin työehtosopimukseen otettaviin määräyksiin, lakosta aiheutunutta työn keskeytymistä ei pidetty 1970TSL 27 §:n 2 mom:ssa tarkoitettuna esteenä. Ään

Kun lakko, joka välittömästi koski vain osaa ammattiliiton piiriin kuuluvista työntekijöistä, ilmeisesti oli omansa parantamaan myös lakon ulkopuolella olevien, lakon vuoksi työtä vaille jääneiden saman yhdistyksen piiriin kuuluvien toisella työalalla toimivien työntekijöiden työoloja, näillä työntekijöillä ei, huomioon ottaen vastaavissa tilanteissa noudatetut työoikeudelliset periaatteet ja työmarkkinaosapuolten omaksuma käytäntö, ollut oikeutta saada palkkaa siltä ajalta, jona he olivat estyneet suorittamasta työtään. Ään

¹⁵⁶ Kairinen 2009, s. 396. Myös Tiitinen – Kröger 2012, s. 306 toteavat, että tapauksessa KKO 1978-I-2 esitetty viittaus vastaavissa tilanteissa noudatettaviin työoikeudellisiin periaatteisiin voinee tarkoittaa esimerkiksi työtuomioistuimen oikeuskäytäntöä, jossa on arvioitu tukityötaistelutoimenpiteitä TEhtol 8 §:n mukaisen työrauhavelvoitteen kannalta.

¹⁵⁷ Hietala et al. 2008, s. 156–157 ja näin myös Ullakonoja 2006, s. 389.

Oikeuskäytännön perusteella voidaankin todeta, että intressiyhteys vallitsee eikä työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta, jos

- ”työtaistelun johdosta työtä vaille jääneet työntekijät tai heitä edustava ammattiyhdistys ovat vaikuttaneet työtaistelun syntymiseen tai ovat tukeneet sitä tai
- työtaistelulla on pyritty parantamaan myös työtä vaille jääneiden työntekijöiden työehtoja tai työoloja tai
- työtaistelu on ollut tosiasiallisesti parantamaan työtä vaille jääneiden työntekijöiden työehtoja tai työoloja.”¹⁵⁸

Intressiyhteydestä ei voida kuitenkaan katsoa olevan kyse silloin, kun jokin työtaistelu ulottaa vaikutuksensa välillisesti myös muiden alojen työntekijöiden palkkakehitykseen¹⁵⁹. Tiitinen on perustellut tätä näkemystä sillä, että kyseisellä säännöksellä on tarkoitus suojata ainoastaan yksittäistä työntekijää. ”Mielestäni olisi tämän tarkoituksen vastaista, jos riippuvuutta tässä yhteydessä arvioitaisiin koko työmarkkinakentän saatikka sitten kansantalouden kannalta. Riippuvuutta arvioitaessa ei näin ollen voida ottaa huomioon myöskään joskus tulevaisuudessa mahdollisia eikä ilman muuta edes todennäköisiä ’heijastusvaikutuksia’, vaan arvioinnissa on aina lähdettävä työtaistelutoimenpiteistä mahdollisesti koituvasta (ajallisesti) välittömästä edusta”.¹⁶⁰

Uuden TSL 2:12:n aikaan on annettu vain yksi työtaistelutoimenpidettä koskeva korkeimman oikeuden ratkaisu. Tapauksessa KKO 2008:35 ratkaistavaksi tuli se, oliko toisten työntekijöiden useita eri työtaistelutoimenpiteitä ja työnantajaliiton työsulkua pidettävä yhtenä, kahtena vai ehkä useanakin erillisenä työnteon esteenä. Korkein oikeus joutui siten ottamaan kantaa myös siihen, että oliko palkka maksettava seitsemältä vai 14 vuorokaudelta ja millä perusteella.

KKO 2008:35. Kuljetusliikkeen työntekijöiden työnteko oli estynyt paperialan työtaistelujen vuoksi, ensin eri aikoina paikallisten lakkojen ja työnseisausten johdosta ja sittemmin yhtäjaksoisesti aluksi valtakunnallisen lakon ja lopuksi työnantajaliiton julistaman työsulun johdosta. Kun kaikilla työtaistelutoimenpiteillä oli pyritty vaikuttamaan samaan työmarkkinatilanteeseen, niiden katsottiin yhdessä muodostaneen sellaisen

¹⁵⁸ Näin esim. Rautiainen – Äimälä 2008, s. 89.

¹⁵⁹ Näin esim. Ullakonoja 2006, s. 389 ja Tiitinen, TYV 1979, s. 30.

¹⁶⁰ Tiitinen, TYV 1979, s. 30.

työnteon esteen, jonka ajalta kuljetusliikkeen työntekijöillä oli oikeus työ sopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin nojalla saada palkkansa enintään 14 päivältä.

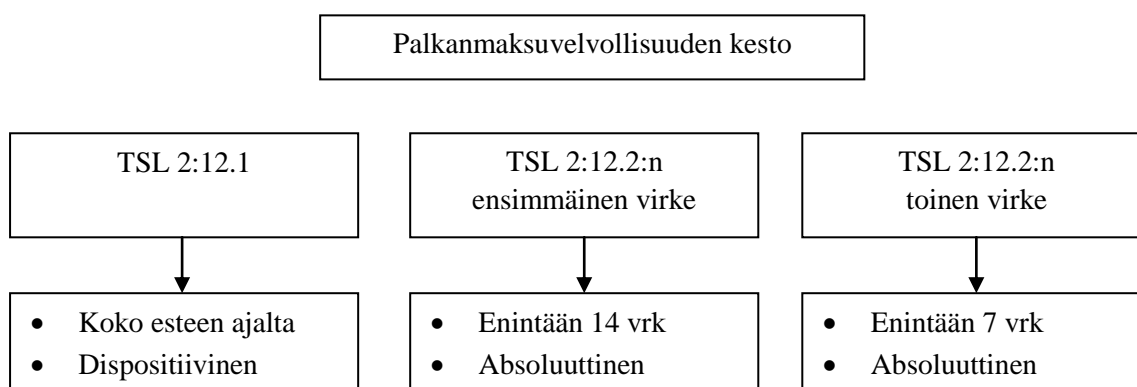
Korkein oikeus totesi perusteluissaan, että ”(s)opimuksettomassa työmarkkinatilanteessa on tyypillistä, että uuden työehtosopimuksen syntymiseen pyritään vaikuttamaan monilla erillisillä lyhytaikaisilla työtaistelutoimenpiteillä. Tällöin on perusteltua pitää näiden samaan päämäärään tähtäävien toimenpiteiden muiden alojen työntekijöille aiheuttamia, useisiin jaksoihin ajoittuvia työnteon estymisiä samasta syystä aiheutuneina. Perusteita ei ole tehdä eroa myöskään sen suhteen, ovatko työnteon estymiset johtuneet työntekijäpuolen vai työnantajapuolen toimenpiteistä”. Näin ollen korkein oikeus katsoi, että paperialan työtaistelutoimenpiteet olivat kaikki yhdessä muodostaneet yhden työnteon esteen. Koska kyse ei myöskään ollut pelkästään toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen aiheuttamasta työnteon estymisestä, TSL 2:12.2:n toinen virke ei voinut tulla sovellettavaksi. Sen sijaan kyse oli säännöksen ensimmäisen virkkeen mukaisesta työnteon estymisestä, jolloin työntekijöille oli maksettava palkka enintään 14 vuorokaudelta.

4 Palkan määräytyminen

4.1 Palkanmaksuvelvollisuuden kesto

Työnantajalle voi TSL 2:12:n nojalla muodostua kolme eripituista palkanmaksuvelvollisuutta. Kun työnteko on estynyt työnantajasta johtuvasta syystä, työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus koko esteen ajalta, ellei toisin sovita. Jos työntöön estyminen on puolestaan kummastakin osapuolesta riippumaton, työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus enintään 14 vuorokauden ajan. Mikäli työnteko on estynyt toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen vuoksi, työnantaja on velvollinen maksamaan palkan enintään seitsemältä vuorokaudelta.

Kaavio 2.



TSL 2:12.1:n mukaisen palkanmaksuvelvollisuuden katsotaan alkavan silloin, kun este on syntynyt eikä työntekijä pysty enää suorittamaan työtään. TSL 2:12.2:n mukaiset määräajat alkavat kulua puolestaan silloin, kun työntöön estymisen syy kohtaa työpaikkaa. Esteen ei siis sinänsä tarvitse syntyä työpaikalla, mutta sen vaikutusten on jossain vaiheessa kohdistuttava työpaikkaan¹⁶¹. Käytännössä säännöksen mukainen palkanmaksuvelvollisuus alkaa siis sekä 1 että 2 momentin mukaisissa tapauksissa kuitenkin siitä, kun työnteko työpaikalla tosiasiallisesti estyy, vaikka esteen syy olisikin alkanut jo aikaisemmin¹⁶². Jos työntöön estyminen kestää TSL 2:12.2:n tarkoittamissa tapauksissa kauemmin kuin

¹⁶¹ HE 157/2000, s. 18.

¹⁶² HE 157/2000, s. 18. Esimerkiksi työtaistelutoimenpiteestä johtuva työntöön estyminen alkaa vasta silloin, kun varsinainen lakko alkaa, vaikka sen alkamisajankohta olisikin jo hyvissä ajoin tiedossa.

seitsemän tai 14 vuorokautta, työntekijällä on oikeus palkkaansa vain niiltä päiviltä, jotka tuon ajanjakson aikana olisivat olleet hänen työpäiviään. Työnteon este voi siis jatkua pidempään, mutta työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on rajattu laissa säädettyihin määräaikoihin. Yhteensä työntekijä on siis oikeutettu palkkaansa vain seitsemältä tai 14 vuorokaudelta, mutta nuo päivät voivat tapauskohtaisesti ajoittua myös pidemmälle aikavälille. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että tällainen poikkeus lienee mahdollista ainoastaan silloin, jos ”työ estyy samasta TSL 2:12.2:ssa tarkoitetusta syystä jaksoittain”.¹⁶³

KKO 1984-II-34. Yhtiön työntekijät olivat ns. voimalalakosta aiheutuneiden toistuvien lyhytaikaisten sähkökatkosten vuoksi olleet estyneet suorittamasta työtään 24.3.–19.4.1977 välisenä aikana eri jaksoina kukin yhteensä 6-7 päivää. Työntekijöillä oli, vaikka sanottu töiden estyminen oli ajoittunut yli kahden viikon ajanjaksolle, TSL1970 27 §:n 2 mom:n nojalla oikeus saada palkkansa koko mainitulta ajalta, kun esteen ajalta maksettava palkka ei työpäivien lukumäärän osalta ylittänyt kahdelta viikolta maksettavaa palkkaa. Ään.

Mikäli useampi erilainen työnteon este vallitsee samaan aikaan, sovelletaan niin sanottua aikaprioriteettisääntöä. Palkka maksetaan tällöin ensimmäiseksi aktualisoituneen työnteon estymisen syyn perusteella.¹⁶⁴ Jos työntekijä esimerkiksi sairastuu ennen TSL 2:12:n mukaisen työnteon esteen alkamista, työntekijä on oikeutettu sairausajan palkkaansa eikä TSL 2:12 tule sovellettavaksi.

KKO 1993:39. Työntekijän sairausloma oli alkanut ennen työnantajaliiton toimeenpanemaa työsulkua ja päättynyt työsulun päättymisen jälkeen. Työntekijällä oli oikeus saada sairausajan palkka myös työsulun ajalta.

Säännöksen mukainen palkanmaksuvelvollisuus ei voi myöskään jatkua pidempään kuin varsinainen työsuhde¹⁶⁵. Työsuhteen päättymisen lopettaa siten myös TSL 2:12:n mukaisen työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden. Työnteon estyminen ei kuitenkaan *per se* lopeta työsuhdetta, vaan työsuhde pysyy voimassa kunnes se lain edellyttämällä tavalla päätetään. Työnteon estyminen ei siten estä työsopimuksen

¹⁶³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 309.

¹⁶⁴ Saarinen 2003, s. 713.

¹⁶⁵ Näin jo LVK 1908:3, s. 106. ”Jos sopimusaika päättyy tai sopimus irtisanomisen kautta lakkaa tämmöisen esteen vallitessa, on asian luonnossa, että työntekijälle tulee tätä palkkaa vain siltä ajalta, kuin sopimussuhde jatkuu asianosaisten välillä”.

irtisanomista tai purkamista, jos siihen muutoin on lainmukainen syy olemassa. Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus päättyy myös silloin, kun TSL:n mukainen lomautus alkaa¹⁶⁶. Tämä on kuitenkin mahdollista ainoastaan TSL 2:12.1:n tarkoittamissa tapauksissa.¹⁶⁷

4.2 Palkan määrä

TSL 2:12.1:n mukaan työntekijällä on oikeus *täyteen palkkaansa* koko esteen ajalta silloin, kun työnteon estyminen johtuu työnantajasta. TSL 2:12.2:n mukaan työntekijällä on oikeus saada *palkkansa* esteen ajalta. Säännöksen 1 ja 2 momentin välillä on siten pieni terminologinen ero – ”täysi palkka” ja ”palkka”. Hallituksen esityksessä ei tätä yhden sanan eroa perustella. Esitöistä ei käy ilmi myöskään se, että onko tällä erolla jonkinlaista merkitystä säännöksen soveltamisen kannalta. Aikaisemman työsopimuslain eli 1970TSL:n aikaan sekä 1 että 2 momentissa puhuttiin pelkästään *palkasta*, eikä työnteon estymisen syyllä ollut vaikutusta palkan määrään. Työnteon estymisen syy vaikutti siis ainoastaan palkanmaksuvelvollisuuden keston. Myöskään oikeuskäytännön tai oikeuskirjallisuuden perusteella ei ole havaittavissa mitään syytä sille, miksi palkan määrä olisi laskettava eri tavalla säännöksen 1 ja 2 momentin mukaisissa tapauksissa. Hallituksen esityksen mukaan nykyinen TSL 2:12 vastaa 1970TSL 27 §:ää, joten säännöksen tulkintaa ei ole tarkoitettu muutettavan myöskään palkan määräytymistä koskevin osin¹⁶⁸. Näin ollen voidaan todeta, että kyseisellä terminologisella erolla ei ole merkitystä palkan määrää arvioitaessa.

Lisäksi se, mitä lainsäätäjä on ylipäättään tarkoittanut täydellä palkalla, on epäselvää. Työsopimuslaissa taikka lain esitöissä ei ”asian moninaisuuden vuoksi” ole edes pyritty määrittelemään, mitä täydellä palkalla tarkoitetaan. Täyden palkan käsite on näin ollen jätetty ratkaistavaksi *in casu* lähinnä työsopimuksen tai työehtosopimuksen perusteella¹⁶⁹. Työsopimuslaista löytyy muutamia muitakin säännöksiä¹⁷⁰, joissa puhutaan täydestä

¹⁶⁶ Hietala et al. 2008, s. 157.

¹⁶⁷ Ks. tarkemmin työnantajan lomauttamisoikeuden käyttämisestä työnteon estyessä jaksossa 5.2.

¹⁶⁸ HE 157/2000, s. 76.

¹⁶⁹ HE 157/2000, s. 76.

¹⁷⁰ Esim. TSL 2:11 (sairausajan palkka), TSL 2:14 (palkanmaksu työsuhteen päättyessä) ja TSL 6:4 (irtisanomisajan noudattamatta jättäminen). Syventymättä asiaan sen tarkemmin voidaan kuitenkin todeta, että esimerkiksi TSL 2:11:ssä täydellä palkalla lienee tarkoitettavan normaalia työsopimuksen mukaista

palkasta. Hallituksen esityksessä ei näidenkään säännösten yhteydessä ole täyden palkan käsitettä mitenkään selitetty tai täsmennetty¹⁷¹. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin todettu, että koska näiden muiden säännösten tavoitteet ovat erilaisia, niissä mainittua täyden palkan käsitettä lienee myös tulkittava toisistaan poikkeavasti.¹⁷² Näin ollen mitään yhtenäistä ja yksiselitteistä ”täyden palkan” määritelmää ei liene mahdollista tehdä. Hallituksen esityksen mukaan työnteon estyessä TSL 2:12:ssä tarkoitettua syystä täysi palkka voidaan kuitenkin oikeuskäytännön perusteella ”karkeasti tyypitellä” kolmella eri tavalla:

- ”a) pelkästään aikapalkalla työskentelevällä työntekijällä on oikeus aikapalkkaansa,
- b) työsuhteen ehtojensa mukaan yksinomaan suorituspalkalla työskentelevällä työntekijällä on oikeus palkkaansa niin kuin työntekeä olisi jatkunut sellaisenaan — käytännössä jollakin tavalla määräytyvään keskiansioon ja
- c) sekä aika- että suorituspalkalla työtä tekevällä työntekijällä on oikeus saada aikapalkkansa, ellei muusta ole työ- tai työehtosopimuksella sovittu tai ellei palkkausjärjestelmästä sinänsä johdu muuta.”¹⁷³

Vaikka oheisen jaottelun on tarkoitettu selventävän sitä, miten TSL 2:12.1:n tarkoittama täysi palkka määräytyy, muodostuu palkka myös 2 momentin mukaisissa tapauksissa samalla tavalla. Työntekijällä on siten sekä 1 että 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa oikeus niin sanottuun normaaliin palkkaansa.¹⁷⁴ Näin ollen aikapalkalla työskentelevä työntekijä saa normaalityöajan mukaisen aikapalkkansa ja suorituspalkalla työskentelevällä on oikeus keskituntiansion mukaiseen palkkaansa¹⁷⁵. Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse maksaa aikapalkkaa korkeampaa palkkaa sellaiselle työntekijälle, joka on velvollinen työskentelemään sekä aika- että suorituspalkalla¹⁷⁶. Tämä näkemys perustuu oheiseen korkeimman oikeuden antamaan ratkaisuun.

palkkaa, josta ei ole tehty minkäänlaisia vähennyksiä. Näin sen vuoksi, että alle kuukauden työssä olleella työntekijällä on säännöksen nojalla oikeus vain 50 prosenttiin palkastaan täyden palkan sijaan. ”Täyden palkan ongelmasta” sairausajan palkassa ks. tarkemmin esim. Ullakonoja 2006, s. 391–392.

¹⁷¹ Ks. esim. HE 157/2000, s. 75, s. 77 ja s. 92.

¹⁷² Tiitinen – Kröger 2012, s. 307.

¹⁷³ HE 157/2000, s. 76.

¹⁷⁴ Hallituksen esityksessä 1970TSL 27 §:ää koskien on todettu, että lähtökohtaisesti työntekijälle maksetaan normaalia palkkaa työnteon estyessä. HE 157/2000, s. 18.

¹⁷⁵ Kairinen 2009, s. 398.

¹⁷⁶ HE 157/2000, s. 18.

KKO 1980-II-108. Kysymys oli palkanmaksuperusteesta silloin, kun työntekijät olivat olleet velvollisia tekemään työtään sekä aika- että urakkapalkalla. – Asianosaisten jutussa antamien lausumien mukaan kysymyksessä olevat sähköasentajat olivat olleet velvollisia tekemään työtään sekä aika- että urakkapalkalla. Näin ollen heidän olisi tullut työnteon esteen aiheuttamissa poikkeuksellisissa oloissa suorittaa työnsä, mikäli sitä olisi ollut järjestettävissä, työnantajan niin halutessa pelkästään aikapalkallakin.

Palkan määrää arvioitaessa lähtökohtana on siis pidettävä työntekijän normaalia palkkaa¹⁷⁷. Korkein oikeus on työnteon estymistä työtaistelutoimenpiteen vuoksi koskevassa ratkaisussaan KKO 2008:35 todennut, että ”(p)alkka kyseiseltä 14 päivän jaksolta määräytyy samalla tavoin kuin se olisi määräytynyt siinä tapauksessa, että työntekijä olisi tuona aikana ollut työssä”. Työntekijä on siis oikeutettu esteen ajalta siihen palkkaan, jonka hän myös ilman työnteon estymistä olisi saanut. Palkattomilta vapaapäiviltä työntekijä ei luonnollisestikaan ole oikeutettu saamaan estymisajan palkkaa¹⁷⁸. Voidaan lisäksi todeta, että tilanne on epäedullinen sellaisen työntekijän kannalta, jolla on tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsopimus tai niin sanottu nollatuntisopimus. Mikäli työntekijällä ei ole ennalta vahvistettuja työvuoroja tai työtuntimäärää tiedossa, hän jää käytännössä ilman palkkaa työnteon estyessä. Näin siksi, koska työntekijä on oikeutettu TSL 2:12:n mukaan palkkaansa vain niiltä päiviltä, jotka myös tosiasiaa olisivat olleet hänen työpäiviään. Tällainen tilanne voi kuitenkin käytännössä muodostua kohtuuttomaksi työntekijän kannalta, koska työvuoroluettelon laatiminen on työnantajan vastuulla. Mikäli tällainen tilanne aktualisoituisi, palkkaoikeutta voisi kenties sovitella TSL 10:2:n nojalla. Kohtuullista olisi tällöin laskea kyseiselle ajalle esimerkiksi työntekijän keskimääräiseen ansioon perustuva palkka¹⁷⁹. Tällainen tulkinta on myös säännöksen alkuperäisen tarkoituksen eli työntekijän suojelun periaatteen mukainen. Säännöksen tarkoituksenahan on turvata työntekijän oikeus palkkaansa nimenomaan silloin, kun työnteon estyminen ei riipu työntekijästä itsestään.¹⁸⁰

¹⁷⁷ Näin esim. Rautiainen – Äimälä 2008, s. 90; Ullakonoja 2006, s. 389 ja Kairinen 2009, s. 398.

¹⁷⁸ Ks. KKO 2008:35 perustelujen 17. kohta.

¹⁷⁹ Mahdollisesti tulkinta-apua voisi hakea myös sairausajan palkan maksamiseen liittyvistä tapauksista silloin, kun työntekijä on sairastunut ennen vahvistettuja työvuoroja. Tässä yhteydessä asiaa ei kuitenkaan ole mahdollista käsitellä tarkemmin.

¹⁸⁰ LVK 1921:1, s. 28–29 ja LVK 1908:3, s. 107.

4.3 Työnantajan vähennysoikeudet

4.3.1 Työsuorituksen estymisen vuoksi säästyminen

Työnantajalla on oikeus TSL 2:12.3:n mukaisesti vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi. TSL 2:12.3 perustuu sopimusoikeuden yleisen sääntöön, jonka mukaan kummankin sopijapuolen on otettava toimituksissaan myös vastapuolen edut huomioon, vaikka toinen sopijapuoli jättäisikin jonkin sopimusvelvoitteen täyttämättä¹⁸¹. Tarkoituksena on, että työntekijä pyrkisi myös itse vaikuttamaan siihen, että työnteon estymisestä aiheutuva vahinko jäisi mahdollisimman vähäiseksi¹⁸². On kuitenkin melko epäselvää, miten yksittäistapauksessa tulisi ratkaista se, mitä työntekijältä on työsuorituksen estymisen vuoksi tosiasiallisesti säästynyt. Oikeuskirjallisuudessa onkin todettu, että säännöksen tarkoitus ei kaikissa yksityiskohdissaan ole täysin selvä¹⁸³. Nykyisessä hallituksen esityksessä ei ”säästymistä” myöskään mitenkään tarkenneta. Vanhemmassa lainvalmisteluaineistossa mainitaan kuitenkin esimerkiksi matkakulut sellaisina kustannuksina, jotka työnantajalla olisi oikeus vähentää työntekijälle maksettavasta palkasta¹⁸⁴. Myös oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työntekijältä voinee säästyä ainakin matkakulut, koska hänen ei tarvitse taikka hän ei pysty käymään työpaikalla esteen aikana¹⁸⁵. Työnantajan on kuitenkin itse kyettävä osoittamaan, että tehty vähennys on perusteltu ja että sen määrä on myös oikea¹⁸⁶.

Säästymisellä on katsottu viitattavan myös ratkaisuun KKO 1981-II-134, jossa todettiin, että estymisajan palkka on maksettava korottamattomana eli ilman olosuhdelisiä.¹⁸⁷ Näillä olosuhdelisillä tarkoitetaan esimerkiksi vuorotyö-, sunnuntaityö- ja juhlapyhäkorvauksia sekä muita vastaavia erityiskorvauksia. Olosuhdelisien vähentämistä maksettavasta palkasta on perusteltu sillä, että työntekijä on myös tosiasiallisesti välttynyt (säästynyt) työskentelemästä kyseisissä olosuhteissa.¹⁸⁸ Esimerkiksi tapauksessa KKO 1981-II-134

¹⁸¹ HE 157/2000, s. 76–77.

¹⁸² Sarkko 1980, s. 123.

¹⁸³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 308.

¹⁸⁴ LVK 1921:1, s. 30.

¹⁸⁵ Näin esim. Ullakonoja 2001, s. 23 ja Hietala et al. 2008, s. 156.

¹⁸⁶ Ullakonoja 2001, s. 23.

¹⁸⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 308.

¹⁸⁸ HE 157/2000, s. 76.

korkein oikeus totesi, että estymisajan palkka oli suoritettava korottamattomana, koska työntekijät olivat myös välttyneet työskentelemästä edellä mainittujen erityiskorvausten ja -lisien tarkoittamissa olosuhteissa. Oikeuskirjallisuudessa työnantajan vähennysoikeutta onkin kommentoitu toteamalla, että säännöksen tarkoituksenaan on, että työnantajan palkanmaksuvelvollisuus kattaisi vain todellisen taloudellisen vahingon määrän, joka työntekijälle on työnteon estymisen vuoksi aiheutunut¹⁸⁹.

4.3.2 Muulla työllä ansaitseminen

Työnantajalla on tämän lisäksi oikeus vähentää maksettavasta palkasta määrän, jonka työntekijä on ansainnut muulla työllä. Hallituksen esityksen mukaan *muulla työllä* tarkoitetaan ensisijaisesti työnantajan osoittamaa muutakin kuin työsopimuksen mukaista työtä sekä TSL 7:4.3:ssa tarkoitettua työnantajan esteen kestämisajaksi järjestämää työtä¹⁹⁰. Muulla työllä voidaan siten tarkoittaa työtä myös toisessa yrityksessä tai yhteisössä, jossa työnantajalla on tosiasiallisesti määräysvaltaa henkilöstöasioissa¹⁹¹.

TSL 7:4 Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

Myös vanhemmassa lainvalmisteluaineistossa on todettu, että työntekijä ei ole oikeutettu olemaan työnantajan kustannuksella toimeettomana, jos jotain työtä on esteestä huolimatta

¹⁸⁹ Näin esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 309 ja Sarkko 1980, s. 123.

¹⁹⁰ HE 157/2000, s. 77.

¹⁹¹ Saarinen 2003, s. 713. Ks. myös HE 157/2000, s. 104.

mahdollista suorittaa¹⁹². Työntekijä on siten velvollinen tekemään työnteon keskeytymisen aikana muutakin kuin vain tavanomaisesti tekemäänsä työtä. Tämä ”muu työ” voi siis olla hänen työ sopimuksensa mukaista taikka muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.¹⁹³ Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että TSL 2:12:ssä tarkoitetuissa tapauksissa työntekijällä on hyvin laaja velvollisuus ottaa vastaan muutakin työnantajan osoittamaa työtä¹⁹⁴. Tätä voidaan perustella muun muassa sillä, että työntekijän on omalta osaltaan pyrittävä pienentämään työnteon estymisestä aiheutuvaa vahinkoa. Lisäksi kyseessä on vain tilapäinen muun työn tekeminen, eli työntekijän on tarkoitus jatkaa tavanomaista työtään heti esteen päätyttyä. Sen sijaan niin sanotussa tavallisessa TSL 7:4:n mukaisessa tilanteessa muun työn tarjoaminen on tarkoitettu lähinnä työntekijän irtisanomisen tai lomauttamisen välttämiseksi, eli työntekijä pyritään joko lopullisesti tai pidemmäksi aikaa siirtämään toisiin tehtäviin¹⁹⁵. Tämän vuoksi työntekijän tavanomaista laajempaa muun työn vastaanottovelvollisuutta työnteon estyessä voidaan puoltaa. Toisaalta on kuitenkin muistettava esimerkiksi työntekijän ammattitaidosta tai työturvallisuudesta johtuvat rajoitukset muun työn tekemiselle.¹⁹⁶

Työntekijän tehdessä työnantajalleen muuta työtä esteen aikana, palkka maksetaan tosiasiallisesti tehdyn työn mukaan. Tällöin eivät myöskään TSL 2:12.3:n mukaiset vähennysoikeudet tule sovellettaviksi¹⁹⁷. On myös esitetty, että mikäli työntekijä työskentelisi esteen aikana toisen työnantajan lukuun, varsinaisella työnantajalla ei olisi lainkaan palkanmaksuvelvollisuutta, jos työntekijä on ansainnut toisaalla yhtä suuren tulon¹⁹⁸. Teoriassa näiden palkkatulojen erotus voisi kuitenkin tulla työnantajan maksettavaksi. Käytännössä lyhyen työnteon estymisen vuoksi toisen työnantajan palvelukseen siirtyminen ei enää nykyään liene niin yksinkertaista. Käytännön ongelmia saattaa aiheutua muun muassa työnhakuprosessista, työnantajan direktio-oikeudesta, kilpailevan toiminnan kiellosta ja siitä, ettei työnteon esteen kesto pysty aina ennalta arvioimaan. Työntekijän lojaliteettivelvollisuus ja kilpailevan toiminnan kiello pysyy nimittäin voimassa koko työsuhteen ajan, eli tilapäinen työnteon estyminen ei katkaise tai

¹⁹² LVK 1921:1, s. 30.

¹⁹³ HE 157/2000, s. 103.

¹⁹⁴ Rautiainen – Äimälä 2008, s. 92.

¹⁹⁵ Ks. tarkemmin HE 157/2000, s. 102–104 sekä esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 574–580 ja Koskinen 2009, s. 2–5.

¹⁹⁶ Ks. tarkemmin työntekijän velvollisuudesta vastaanottaa muuta työtä esteen aikana jaksossa 5.1.

¹⁹⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 308. Pääsäännön mukaan palkka maksetaan tehdyn työn perusteella.

¹⁹⁸ Ullakonoja 2001, s. 24. Ks. kuitenkin KKO 2010:95.

lopeta näitä velvollisuuksia. Tietyissä tilanteissa työntekijällä on kuitenkin oikeus tehdä työtä myös toiselle työnantajalle, vaikka hänen työsuhteensa jatkuu vielä niin sanotun varsinaisen työnantajan kanssa. Näin on esimerkiksi silloin, kun työntekijä on lomautettu TSL 5:1:n mukaisesti.¹⁹⁹ Koska samanlaista säännöstä ei ole säädetty työntöön estymisen varalle, on luultavaa, ettei se ole TSL 2:12:n mukaisissa tapauksissa mahdollista. Näin myös siitäkin syystä, että palkanmaksun ehdoksi on ainakin TSL 2:12.1:ssä asetettu työnantajan käytettävissä oleminen. Työntekijän ei lähtökohtaisesti voida katsoa olevan työnantajan käytettävissä, jos hän samanaikaisesti sitoutuu tekemään töitä myös toiselle työnantajalle.²⁰⁰

4.3.3 Tahallaan ansaitsematta jättäminen

Työnantajalla on lisäksi oikeus vähentää maksettavasta palkasta määrän, jonka työntekijä on jättänyt tahallaan ansaitsematta. Kuitenkin se, mitä tarkoitetaan työntekijän *tahallaan ansaitsematta jättämisellä*, lienee kaikkein epäselvintä työnantajan palkan vähennysoikeutta arvioitaessa. Nykyisessä hallituksen esityksessä ei kyseistä kohtaa selvennetä ollenkaan. Vuoden 1969 työsopimuslakikomitean mietinnöstä löytyy kuitenkin seuraavanlainen maininta. ”Asian luonnosta johtuu, että ’tahallaan ansaitsematta jätetyn’ palkan vähentäminen tulee kysymykseen lähinnä silloin, kun työnantaja on itse tarjonnut työntekijälle sovitun työn sijasta muuta työtä tai ainakin osoittanut, mistä sitä on saatavissa”.²⁰¹ Tämän voidaan tulkita tarkoittavan sitä, että työntekijän on vastaanotettava työnantajan tarjoamaa muuta työtä esteen aikana sillä uhalla, että hän muutoin menettää palkkansa²⁰². Myös vuoden 1921 lainvalmistelukunnan ehdotuksessa mainitaan, että työntekijän tulee mahdollisuuksien mukaan hankkia itselleen muuta työtä²⁰³. Mikäli hän tahallaan laiminlyö tämän muun työn hankkimisen, työnantajalla olisi oikeus vähentää palkasta määrän, jonka työntekijä olisi työllään voinut ansaita.²⁰⁴ Näin tulkittuna vaikuttaa siltä, ettei työntekijä ilman perusteltua ja hyväksyttävää syytä saa kieltäytyä työnantajan

¹⁹⁹ Bruun, DL 2003, s. 778–779.

²⁰⁰ Ks. myös edellä jakso 3.2.4.

²⁰¹ KOM 1969:A 25, s. 45.

²⁰² Virtanen, LM 1979, s. 147.

²⁰³ Tällä on kuitenkin mitä ilmeisimmin viitattu siihen, että työntekijän tulisi mahdollisuuksien mukaan yrittää hankkia itselleen muuta työtä myös toiselta työnantajalta. Nykyisin tällaista velvollisuutta työntekijälle ei kuitenkaan voida asettaa.

²⁰⁴ LVK 1921:1, s. 30.

osoittamasta muusta sopivasta työstä esteen aikana²⁰⁵. Tämä käsitys on yhdenmukainen myös edellä esitetyn tulkinnan kanssa, jonka mukaan työntekijällä lienee normaalia laajempi muun työn vastaanottovelvollisuus työnteon estyessä²⁰⁶. Tämän lisäksi jo pelkästä työntekijän lojaliteettivelvollisuudesta johtuu, että hänen on tarvittaessa suoritettava muutakin kuin ainoastaan työsopimuksensa mukaista työtä. Työntekijän on palkan menetyksen uhalla suoritettava esimerkiksi hätätyötä²⁰⁷ tai siihen rinnastettavissa olevaa työtä. ”TSL 2:12.3:sta näyttää nimittäin seuraavan, että työntekijän on – palkan menetyksen uhalla – osallistuttava kykyjensä mukaan välttämättömiin pelastus-, suojelutms. tehtäviin, jos työpaikkaa on kohdannut TSL 2:12.2:n ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettu tulipalo, poikkeuksellinen luonnontapahtuma tai muu näiden kaltainen tapahtuma”.²⁰⁸

Virtanen on aikoinaan pohtinut myös sitä, että ovatko työtaistelun vuoksi työtä vaille jääneet työntekijät velvollisia vastaanottamaan myös sellaista työtä, jota lakkoon ryhtyneet työntekijät ovat tehneet. Vastaukseksi hän on esittänyt, että silloin kun intressiyhteyttä ei ole, ”työtä vaille jääneillä työntekijöillä ei ole erityistä syytä kieltäytyä tekemästä lakkoon ryhtyneiden suorittamaa työtä”²⁰⁹. Mikäli työntekijä kuitenkin kieltäytyy tällaisen työn tekemisestä, se voi mahdollisesti olla indisio myös yhteisestä intressistä, jolloin työnantajalla ei olisi lainkaan palkanmaksuvelvollisuutta.²¹⁰ Mikäli työntekijä siis kieltäytyy tällaisesta työstä ilman perusteltua syytä, voidaan se katsoa ”työntekijän tahallaan ansaitsematta jättämiseksi”.

²⁰⁵ Näin esim. Virtanen, LM 1979, s. 148.

²⁰⁶ Ks. Rautiainen – Äimälä 2008, s. 92.

²⁰⁷ Ks. hätätyöstä tarkemmin esim. Äimälä 2012, s. 155–161.

²⁰⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 326.

²⁰⁹ Virtanen, LM 1979, s. 148. Virtanen on perustellut tätä sillä, ettei lainvalmisteluasiakirjoissa tai muualla ole esitetty perusteita, miksi tällainen työ olisi jollain tapaa eri asemassa.

²¹⁰ Ks. tarkemmin Virtanen 1984, s. 114 ja Virtanen, LM 1979, s. 148–149.

5 Työnantajan reagointimahdollisuudet työnteon estyessä

5.1 Muun työn tarjoaminen

Edellä työnantajan palkan vähennysoikeuksien käsittelyn yhteydessä kävi ilmi, että työnantajalla on oikeus vähentää työntekijälle maksettavasta palkasta määrän, jonka työntekijä olisi voinut ansaita muulla työllä. Lähtökohtaisesti tämä *muu työ* tarkoittaa siis työnantajan työnteon esteen ajaksi tarjoamaa muutakin kuin vain työntekijän tavanomaisesti tekemää työtä. Lisäksi voidaan edelleen todeta, että työntekijällä on työnteon estyessä tavanomaista laajempi muun työn vastaanottovelvollisuus.²¹¹ Tältä osin TSL 2:12:n tulkinnan kannalta herää mielenkiintoinen kysymys, että onko työnantajalla nimenomainen velvollisuus tarjota työntekijöilleen muuta työtä esteen ajaksi vai onko se pelkästään työnantajan direktio-oikeuden alainen asia. Tulkinnan kannalta toinen olennainen kysymys on se, kuinka laajaksi tämä työntekijän ”tavanomaista laajempi” muun työn vastaanottovelvollisuus on tarkoitettu. Eli missä vaiheessa työntekijällä on kuitenkin oikeus kieltäytyä muun työn tekemisestä menettämättä estymisajan palkkaansa? Lainvalmisteluasiakirjat taikka oikeuskirjallisuus eivät tarjoa näihin kysymyksiin suoraa vastausta.

Silloin kun kyse on niin sanotusta tavallisesta TSL 7:4:n mukaisesta muun työn tarjoamisesta, työnantajalla on lain mukaan velvollisuus tähän ennen irtisanomis- tai lomauttamistoimenpiteitä²¹². Kyseinen velvollisuus on tarkoitettu osaksi työntekijän irtisanomis- ja lomauttamissuojaa.²¹³ TSL 7:4:n mukaan työnantajan on tarjottava työntekijälle ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on myös tarvittaessa järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Lisäksi työnantajan on selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä. Kyseinen

²¹¹ Ks. edellä jaksot 4.3.2 ja 4.3.3.

²¹² Ks. HE 157/2000, s. 102–104 sekä esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 574–580 ja Koskinen 2009, s. 2–5.

²¹³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 579.

muun työn tarjoamisvelvollisuus on voimassa työsuhteen kestäessä, eli myös lomautuksen ja irtisanomisajan aikana²¹⁴. Samanlaista muun työn tarjoamisvelvollisuutta ei ole säädetty työnantajalle TSL 2:12:ssä tarkoitetun työnteon estymisen varalle. Voidaan lisäksi todeta, että yleensä työnteon käynnissä pitäminen on myös työnantajan oman edun mukaista. Tämän vuoksi muun työn tarjoaminen on työnantajalle mitä luultavimmin se kaikkein tarkoituksenmukaisin vaihtoehto myös työnteon estyessä TSL 2:12:ssä tarkoitetusta syystä. Vaikka työnantajalla ei ole lakisääteistä muun työn tarjoamisvelvollisuutta työnteon estyessä, työnantajan myötävaikutusvelvollisuudesta²¹⁵ voidaan kuitenkin johtaa, että työnantajalla on jonkinlainen velvollisuus tarjota työntekijöilleen työtä.²¹⁶ Kuten jo aiemmin todettu, työnantajan on siis yritettävä pysyä sopimuksessa, eli pyrittävä tarjoamaan työntekijälle lupaamaansa työtä. Mikäli työnteon estyminen olisi ehkäistävissä tarjoamalla työntekijöille tilapäisesti muuta työtä, työnantajan on se yleensä tehtävä. Mutta kuten jo aiemmin myötävaikutusvelvollisuuden osalta todettiin, työnantajalta ei voida vaatia kohtuuttomia toimenpiteitä muun työn järjestämiseksi.²¹⁷ Muun työn järjestäminen voi työnantajan kannalta olla kohtuutonta esimerkiksi silloin, jos työntekijän perehdyttäminen tai kouluttaminen toisiin tehtäviin kestäisi kauan. Samoin silloin, jos nämä perehdytys- tai koulutuskustannukset koituisivat työnantajalle liian kalliiksi. Korkein oikeus on aikoinaan työnteon estymistä työtaistelutoimenpiteen vuoksi koskevassa ratkaisussaan todennut, että työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijälle muita töitä vain silloin, kun se on yrityksen kannalta tarkoituksenmukaista. Muun työn tarjoamisen kohtuus ja tarkoituksenmukaisuus jää siten yksittäistapauksessa ratkaistavaksi.

KKO 1980-II-90. Teknisten toimihenkilöjärjestöjen keskusliiton toimeenpanemasta valtakunnallisesta voimalaitos- ja sähkönjakelualaa koskeneesta lakosta oli aiheutunut sähkövoimapula, jonka vallitessa työnantaja ei ollut voinut järjestää työtä eräille yrityksessä palvelleille keskusliiton jäsenjärjestöön kuuluneille teknisille toimihenkilöilleen. Näillä toimihenkilöillä ei ollut, kun sanottua sähkövoimapulaa oli pidettävä myös heistä riippuneena työnteon esteenä, 1970TSL 27 §:n 2 momentin nojalla oikeutta saada palkkaa siltä ajalta, jona he olivat estyneet suorittamasta työtään. – Tilanteessa yhtiöltä ei ollut voitu yrityksen tarkoituksenmukaisen hoidon puitteissa edellyttää muunlaisia toimenpiteitä töiden järjestämiseksi.

²¹⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 574.

²¹⁵ Ks. myötävaikutusvelvollisuudesta tarkemmin jaksossa 3.2.1.

²¹⁶ Ks. esim. TT:1980-30.

²¹⁷ Ks. myös edellä jakso 3.2.1.

Voidaankin todeta, että työnantajalla ei ole lakisääteistä muun työn tarjoamisvelvollisuutta TSL 2:12:n tarkoittamissa tapauksissa. Kyse on pikemminkin työnantajan velvollisuudesta pysyä sopimuksessa ja myötävaikutusvelvollisuuden täyttämisestä. Työnantajalle ei siten synny mitään suoranaisia sanktioita, vaikkei se työnteon estyessä tarjoaisikaan työntekijälle muita töitä. Vaikuttaakin siltä, että muun työn tarjoaminen työnteon estyessä on enneminkin työnantajan oikeus kuin velvollisuus. Tätä käsitystä tukee myös työnantajan TSL 2:12.3:n mukainen palkan vähennysoikeus, jos työntekijä kieltäytyy työnantajan tarjoamasta muusta työstä.²¹⁸

Vaikka työnantajalla ei ole kyseistä velvollisuutta työnteon estyessä, vaikuttaa muun työn tarjoaminen tai tarjoamatta jättäminen kuitenkin työnteon estymisen syyn arviointiin. Kuten jo todettu, työnantajan on myötävaikutusvelvollisuutensa nojalla yritettävä estää työnteon estyminen, mikäli se on ilman olennaisia vaikeuksia tai kohtuullisin toimenpitein mahdollista. Näihin kohtuullisiin toimenpiteisiin lukeutuu myös muun työn tarjoaminen. Mikäli työnantaja voisi estää työnteon estymisen järjestämällä työntekijälle muita töitä, kyse on työnantajan vaikutuspiirissä olevasta asiasta eli työnantajasta johtuvasta syystä. Mikäli työnantaja ei voisi ehkäistä työnteon estymistä tarjoamalla muita töitä tai muun työn järjestäminen olisi kohtuutonta, kyse on työnantajasta riippumattomasta työnteon estymisestä. Muun työn tarjoamismahdollisuus vaikuttaa siten työnantajan TSL 2:12:n mukaiseen palkanmaksuvelvollisuuteen²¹⁹. Toisaalta työnantaja voi direktio-oikeutensa nojalla päättää myös olla tarjoamatta muuta työtä. Mikään ei siis estä sitä, että työnantaja maksaa työntekijälleen palkkaa vaatimatta tältä minkäänlaista vastasuoritusta. Niin kauan kuin työntekijä on työnantajan käytettävissä ja tämän direktio-oikeuden alla, työntekijällä on kuitenkin oikeus palkkaansa vaikka työnantaja ei kykenisi osoittamaan hänelle työtä. Tällainen tilanne, jossa työnantaja ei kykene osoittamaan tai halua osoittaa työntekijälle työtä, voidaan lukea työnantajan huonoksi työn organisoinniksi. Tällöin kyse on siis TSL 2:12.1:n mukaisesta työnantajasta johtuvasta työnteon estymisestä, jolloin työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus koko työnteon esteen ajan.

Lähtökohtaisesti työntekijä on TSL 7:4:n tarkoittamissa tilanteissa velvollinen ottamaan vastaan ja suorittamaan vain työsopimuksensa mukaisia työtehtäviä. Mikäli työnantajalla ei

²¹⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 326.

²¹⁹ Ks. tarkemmin palkanmaksuvelvollisuuden keston määräytymisestä jaksossa 4.1.

ole tarjota tällaisia tehtäviä, työnantaja voi tarjota työntekijälle muuta työtä, joka vastaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai muuta kokemusta²²⁰. Työntekijällä on kuitenkin oikeus kieltäytyä tällaisesta muusta työstä, jos se ei vastaa työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä.²²¹ Kieltäytymistä ei näissä tilanteissa katsota työntekijän työsopimusvelvoitteiden laiminlyömiseksi, mutta kieltäytymisen jälkeen työnantajalle avautuu mahdollisuus lomauttaa tai irtisanoa työntekijä.²²² TSL 7:4:n mukainen muu työ on yleensä tarkoitettu työntekijän pysyväksi työksi aiemmin tehdyn työn tilalle. Tämän vuoksi on katsottu, ettei työntekijällä ole velvollisuutta suostua mihin tahansa työnantajan ehdottamaan muuhun työhön, koska työsuhteen ehdot muuttuvat niin olennaisella tavalla.²²³ ”Työntekijä on velvollinen pysyvästi suorittamaan vain sellaista työtä, joka välittömästi liittyy hänen työsopimuksensa mukaiseen varsinaiseen työhönsä ja joka ei olennaisesti muuta hänen työnsä laatua tai laajuutta”.²²⁴ Mikäli kyse on kuitenkin vain tilapäisestä muun työn tekemisestä, työntekijä on yleensä työnantajan työjohto-oikeuden perusteella velvollinen suorittamaan ainakin työsopimuksen kaltaista muuta työtä tai muuta välittömästi hänen normaaliin työhönsä liittyvää työtä²²⁵.

TSL 2:12:n mukaiset työnteon estymiset ovat luonteensa puolesta määriteltävissä tilapäisiksi, vaikka niiden ajallista kestoja ei aina pysty tarkasti arvioimaan. On siten mahdollista, että työnteon estyminen ja näin ollen myös työntekijän muun työn suorittaminen voi ajallisesti kestää pitkänkin aikaa, vaikka vain tilapäisesti. Näin ollen TSL 2:12:n tarkoittamissa tapauksissa arvioitavaksi tulee, missä määrin työnantajalla on direktio-oikeutensa nojalla oikeus määrätä työntekijä muihin töihin ja missä määrin työntekijällä on puolestaan velvollisuus vastaanottaa ja suorittaa näitä muita töitä. Lähtökohtaisesti työnantajalla siis on direktio-oikeutensa nojalla oikeus määrätä työntekijä väliaikaisesti muuhun työhön tai siirtää hänet toisiin tehtäviin. Edellytyksenä kuitenkin on, että työntekijän palkkataso säilyy samana ja että työnantaja vastaa kaikista muutoksesta aiheutuvista kuluista. Mikäli työntekijän siirto tai muiden töiden tekeminen on vain tilapäistä, kyseessä ei ole työsuhteen ehtojen olennainen muuttuminen. Työnteon esteen poistuttua, työnantajalla on velvollisuus palauttaa työntekijä takaisin sopimuksen

²²⁰ Hietala et al. 2008, s. 339.

²²¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 580.

²²² Tiitinen – Kröger 2012, s. 580.

²²³ Valkonen 2001, s. 165–166 ja 168.

²²⁴ Valkonen 2001, s. 168.

²²⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 580.

mukaisiin tai alkuperäisiin työtehtäviin.²²⁶ Työnantajan direktiovallan laajuus ja muiden töiden määräämisen oikeutus joudutaan kuitenkin ratkaisemaan aina tapauskohtaisesti huomioimalla kyseiset olosuhteet, joissa muutokset toteutetaan²²⁷. Myös intressivertailua voidaan käyttää ratkaisun apuna. Intressivertailulla tarkoitetaan sitä, että mikäli työnantajan tekemät muutokset työsuhteen ehtoihin eivät ole suurempia kuin mitä työntekijältä voidaan kohtuudella edellyttää sietävän, työnantaja voi toteuttaa nämä muutokset yksipuolisesti²²⁸. Myös tehtävien muutosten olennaisuus tulee arvioida. Työnantajalla ei ole yksipuolista oikeutta tehdä olennaisia muutoksia työsuhteen ehtoihin eli tässä tapauksessa määrätä työtehtävien sisällöstä. Olennaisuuden arvioinnissa otetaan huomioon muun työn määrä, sen laatu ja muun työn kesto.²²⁹

Edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, että työnantajalla on työnteon estyessä oikeus määrätä työntekijä myös muuhun kuin työsopimuksen mukaiseen työhön, koska kyseessä on vain tilapäinen työtehtävien muutos. Lisäksi työnteon estymisen yllätyksellinen luonne ja työntekijän velvollisuus pienentää työnteon estymisestä mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa puoltavat työntekijän laajempaa muun työn vastaanottovelvollisuutta TSL 2:12:n mukaisissa tilanteissa. Työntekijällä ei kuitenkaan voida katsoa olevan muun työn vastaanottovelvollisuutta silloin, jos tarjottu muu työ eroaa olennaisella tavalla hänen tavanomaisesti tekemästään työstä. Työsuhteen ehtojen muutos voitaisiin katsoa olennaiseksi esimerkiksi silloin, kun työntekijälle on työsopimuksessa määrätty vain yksi kiinteä työpaikka ja tarjottu muu työ sijaitaisi toisella paikkakunnalla. Tulkintaongelmia voinee aiheutua etenkin silloin, jos työnteon este pitkittyy ja työntekijä joutuu tekemään pidemmän aikaa muita kuin työsopimuksensa mukaisia töitä. Työnantajan direktiovallan laajuus ja työsuhteen ehdon muuttumisen olennaisuus tulee tällöin ratkaista tapauskohtaisesti kokonaisharkintaa käyttämällä²³⁰. Edellä esitetyn nojalla voidaan kuitenkin todeta, että työntekijällä vaikuttaa olevan oikeus kieltäytyä muusta työstä menettämättä estymisajan palkkaansa silloin, kun muun työn tekeminen tarkoittaisi sellaista työsuhteen ehtojen olennaista muuttumista, jota työntekijällä ei edes tilapäisesti ole velvollisuus hyväksyä.

²²⁶ Valkonen 2001, s. 182–183.

²²⁷ Valkonen 2001, s. 160.

²²⁸ Valkonen 2001, s. 161.

²²⁹ Valkonen 2001, s. 171.

²³⁰ Valkonen 2001, a. 160–161.

5.2 Lomauttaminen

TSL 5:1:ssä lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työntöön ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä joko määräajaksi tai toistaiseksi. Työnantaja voi keskeyttää työntöön joko kokonaan tai vain lyhentää työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se on välttämätöntä.²³¹ Työnantajalla on TSL 5:2:n mukaan oikeus yksipuolisesti lomauttaa työntekijä, jos

- 1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai
- 2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää²³².

Työntöön estyessä tilapäisesti saattaa kysymys herätä siitä, onko työnantajalla oikeus lomauttaa työntekijä tällaisessa tilanteessa. TSL 2:12:ssä tarkoitettu työntöön estyminen saattaa nimittäin joissain tapauksissa tarkoittaa samanlaista tapahtumaa tai seikkaa, jonka perusteella työnantajalla olisi oikeus myös lomauttaa työntekijä. ”Kysymyksessähän on kaksi säännöstöä, joilla pyritään säätämään useissa tapauksissa samaa tilannetta, työn vähentymisen seurauksia työsuhteen osapuolten velvollisuuksiin”²³³. Kummallekin säännökselle ominaista on nimittäin se, että työ on tilapäisesti²³⁴ joko vähentynyt tai loppunut kokonaan, minkä vuoksi työn suorittaminen ei ole joko mahdollista tai tarkoituksenmukaista. Säännösten välillä on kuitenkin se huomattava ero, ettei työnantajalla ole palkanmaksuvelvollisuutta lomautuksen aikana. Sen sijaan TSL 2:12 nimenomaisesti takaa työntekijälle oikeuden palkkaansa työntöön estyessä.

²³¹ Ks. lomauttamisesta ja sen perusteista tarkemmin esim. Saarinen 2009, s. 15–56.

²³² Näissä tapauksissa vain määräaikainen lomauttaminen on sallittua. Tiitinen – Kröger 2012, s. 440.

²³³ Koskinen, LM 1978, s. 134. Koskinen viittasi tällä silloisen vuoden 1970 työsopimuslain 27 §:ään (työntöön estyminen) ja 30 §:ään (lomauttaminen).

²³⁴ Ks. ”tilapäisen”-käsitteestä tarkemmin esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 447–450 ja Saarinen 2009, s. 29–32.

Lain esitöistä ei saa suoraa vastausta siihen, että olisiko työnantajalla mahdollisesti oikeus lomauttaa työntekijä TSL 2:12:ssä tarkoitetun työnteon esteen sattuessa²³⁵. Hallituksen esityksessä kuitenkin todetaan 1970TSL:n osalta, että oikeuskäytäntöön ja -kirjallisuuteen viitaten ”on mahdollista sopia esimerkiksi siitä, että työnantajalla on oikeus lomauttaa työtä vaille jääneet työntekijät lain 27 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa ilman palkanmaksuvelvollisuutta”²³⁶. Oikeuskirjallisuudessa todetaankin yksimielisesti, että työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä silloin, kun kyse on TSL 2:12.1:n mukaisesta työnteon estymisestä. Tämä johtuu siitä, että säännös on dispositiivinen. Näin ollen työnantaja ja työntekijä voivat milloin tahansa sopia työnteon ja palkanmaksun vähentämisestä tai keskeyttämisestä, eli myös lomautuksesta. Tältä osin on kuitenkin muistettava, että TSL 2:12.1:sta poikkeava sopimus ei saa olla työntekijälle kohtuuton²³⁷. TSL 2:12.1:ssa tarkoitetuissa tapauksissa lomauttamisesta on mahdollista sopia myös työehtosopimuksessa.²³⁸ Esimerkiksi tapauksessa KKO 1983-II-45 todettiin, että työnteko oli estynyt 1970TSL 27.1 §:ssä tarkoitetusta työnantajasta johtuvasta syystä. Näin ollen työnantajalla oli myös oikeus lomauttaa työntekijät, koska asiasta oli sovittu osapuolia sitovalla työehtosopimuksella. Tässä yhteydessä on myös muistettava, että työnantajan on aina noudatettava lomauttamiseen liittyviä määräaikoja ja muita edellytyksiä. Työnantajan on myös mahdollisesti käytävä läpi yhteistoimintamenettelyt ennen kuin lomauttamistoimenpiteisiin voidaan edes ryhtyä. Tämä voi käytännössä johtaa siihen, että kyseinen työnteon este on jo ehtinyt poistua ennen kuin työnantaja pystyy lomauttamaan työntekijöitään.

Mikäli kyse on puolestaan TSL 2:12.2:ssa tarkoitetusta työnteon estymisestä, työnantajan mahdolliset lomauttamistoimenpiteet eivät vaikuta säännöksen mukaiseen palkanmaksuvelvollisuuteen. Hallituksen esityksessä todetaan 1970TSL 27.2 §:n osalta, että työnantaja ei voi vapautua palkanmaksuvelvollisuudestaan lomauttamalla työntekijöitään jo ennen työnteon estymistä²³⁹. Koska säännös on pakottavaa oikeutta, työnantaja ei voi niin sanotusti välttää tai pienentää laista johtuvaa

²³⁵ Näin esim. Tiitinen, TYV 1979, s. 36: ”Kun laista tai sen esitöistä ei ole saatavissa juuri minkäänlaista johtoa - -”. Koskinen, LM 1978, s. 134: ”Lomauttamissäännösten ja TSL 27.2 §:n väliseen suhteeseen en ole havainnut edes TSL-komitean kiinnittäneen erityisesti huomiota - -”.

²³⁶ HE 157/2000, s. 17.

²³⁷ HE 157/2000, s. 76. Ks. myös Tiitinen – Kröger 2012, s. 314.

²³⁸ Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 313–314; Rautiainen – Äimälä 2008, s. 87–88; Ullakonoja 2006, s. 387 ja Hietala et al. 2008, s. 157.

²³⁹ HE 157/2000, s. 18.

palkanmaksuvelvollisuuttaan näissä tilanteissa.²⁴⁰ Työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen ei tällöin vaikuta edes työehtosopimukseen otettu määräys²⁴¹.

KKO 1981-II-134. 24.3.1977 alkaneesta ns. voimalalakosta oli teollisuuslaitoksessa aiheutunut sähkövoimapula, jonka oli katsottava muodostaneen 1970TSL 27 §:n 2 mom:ssa tarkoitetun, työpaikkaa kohdanneen esteen 28.3.1977 lukien. Työnantajan 10.3.1977 antama lomautusvaroitusta lakonuhan vuoksi ja sitä täydentänyt, 25.3.1977 annettu ilmoitus lomautusten alkamisesta 28.3.1977 eivät vapauttaneet työnantajaa mainitun lainkohdan mukaisesta palkanmaksuvelvollisuudesta viimeksi mainittuna päivänä alkaneelta kahden viikon ajalta.²⁴²

Lomauttaminen ei näin ollen vaikuta työnantajan TSL 2:12.2:n mukaiseen palkanmaksuvelvollisuuteen silloin, kun kyse on joko tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun tämän kaltaisen syyn aiheuttamasta työnteon estymisestä. Näin on myös silloin, kun kyse on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteestä johtuvasta työnteon estymisestä.²⁴³ TSL 2:12.2:n pakottavuudesta siis johtuu, että työnantajalla on muista toimenpiteistään huolimatta joko 14 tai seitsemän vuorokauden pituinen palkanmaksuvelvollisuus. Ainoastaan silloin kun lomautusilmoitus²⁴⁴ on annettu niin hyvissä ajoin, että kyseinen määräaika on jo ehtinyt kulua ennen työnteon esteen aktualisoitumista, työntekijä voi niin sanotusti jäädä ilman TSL 2:12.2:n mukaista palkkaansa.²⁴⁵ Voidaan siis todeta, että aikaprioriteettisääntö pätee tässäkin tapauksessa. Mikäli työnantaja pystyy varautumaan työnteon estymiseen riittävän ajoissa, ja hän pystyy myös antamaan lomautusilmoitukset lain tai työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla, lomauttaminen on mahdollista.

²⁴⁰ Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 313–314; Kairinen 2009, s. 396; Ullakonoja 2006, s. 387; Hietala et al. 2008, s. 157 ja Koskinen, LM 1987, s. 153.

²⁴¹ Koskinen, LM 1978, s. 136.

²⁴² Ks. myös KKO 1980-II-109.

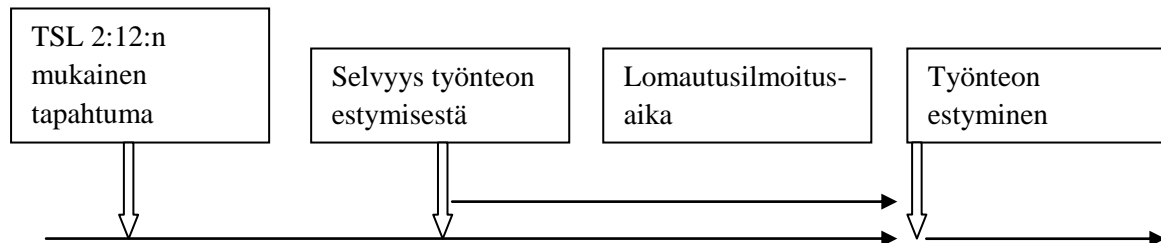
²⁴³ HE 157/2000, s. 18. ”Työnantaja voi kyllä lomauttaa työntekijät normaalisti, mutta lomautus ei vaikuta lain 27 §:n 2 momentin mukaiseen palkanmaksuvelvollisuuteen”.

²⁴⁴ TSL 5:4:n mukaan työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Määräajasta on kuitenkin mahdollista sopia toisin työehtosopimuksella.

²⁴⁵ Tiitinen, TYV 1979, s. 36–38.

Aikaprioriteettisääntö pätee siis sekä 1 että 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Tilannetta voidaan havainnollistaa oheisen kaavion avulla²⁴⁶.

Kaavio 3.



Nykyään myös työttömyysturvalaissa TSL 2:12.2:n ensimmäisen virkkeen mukaiset tilanteet katsotaan lomauttamiseen rinnastettaviksi tilanteiksi. Kesäkuussa 2009 työttömyysturvalakia muutettiin siten, että nyttemmin työnhakijalla on oikeus työttömyysetuuteen myös sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijän työntekovelvollisuus ja työnantajan velvollisuus maksaa palkkaa ovat keskeytyneet kokonaan lomauttamiseen verrattavalla tavalla työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. TyöttTurvL 1:5:n 14 kohdan mukaan lomautukseen rinnastettavia syitä ovat muun muassa TSL 2:12.2:n ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettut seikat, joiden takia työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, ja työnantajan velvollisuus maksaa palkkaa on päättynyt.²⁴⁷ Käytännössä tämä tarkoittaa siis sitä, että työntekijä, jonka työnteko edellä mainittujen syiden vuoksi estynyt, on oikeutettu työttömyysetuuksiin riippumatta siitä, onko työnantaja lomauttanut häntä vai ei TSL 2:12.2:n ensimmäisen virkkeen mukaisen palkanmaksuvelvollisuuden päätyttyä.²⁴⁸ Lomautukseen rinnastettavan syyn perusteella maksettava työttömyysetuus määräytyy samoin perustein kuin lomautetun työntekijän etuus.²⁴⁹

²⁴⁶ Tiitinen, TYV 1979, s. 36. Tiitinen kuvasi oheisella kaaviolla vain 1970TSL 27.2 §:n tarkoittamia tapauksia, mutta kaaviota voidaan käyttää havainnollistamaan myös 1 momentissa tarkoitettuja tilanteita, koska aikaprioriteettisääntö pätee molempiin tilanteisiin.

²⁴⁷ HE 39/2009, s. 2.

²⁴⁸ HE 39/2009, s. 6. ”Työntekijöistä, joiden työnteko on estynyt työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, mutta joita ei lomauteta, ei ole käytettävissä lukumäärätietoja. Tällaisten henkilöiden lukumäärä tuskin on vuosittain kovin suuri, koska yleisenä käytäntönä on ollut, että työnantaja lomauttaa työntekijän palkanmaksuvelvollisuuden päätyttyä”.

²⁴⁹ HE 39/2009, s. 5–6.

5.3 Työvuoroluettelon muuttaminen

Työnteon estyessä TSL 2:12:ssä tarkoitetuissa tapauksissa saattaa kysymys herätä myös siitä, onko työntekijöiden työvuoroja mahdollista siirtää tai muuttaa työsuorituksen estymisen vuoksi. Luonnollisesti tämä edellyttää ensinnäkin sitä, että kyseiseen työhön ja työntekijöihin sovelletaan työaikalakia²⁵⁰. Työvuoroluettelosta ja sen muuttamisesta säädetään työaikalaisissa seuraavasti.

TAL 35 § Työvuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä 28 §:ssä tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista. Työvuoroluetteloa laadittaessa on työntekijän tai tämän 34 §:n 2 momentissa tarkoitetun edustajan vaatimuksesta noudatettava, mitä mainitussa momentissa säädetään.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

TAL 40 §:n mukaan säännöksestä on kuitenkin mahdollista sopia toisin työehtosopimuksella²⁵¹. Lisäksi jos työvuoroluettelon laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa, aluehallintovirasto voi TAL 36 §:n mukaisesti myöntää siitä vapautuksen joko osittain tai kokonaan. Pääsääntönä kuitenkin on, että työnantajan on annettava työntekijälle tieto tulevista työvuoroistaan vähintään yhtä viikkoa aikaisemmin. Tämän jälkeen työvuoroluetteloon voidaan tehdä muutoksia ainoastaan työntekijän

²⁵⁰ Ks. työaikalain soveltamisalasta esim. Äimälä 2012, s. 13–39.

²⁵¹ Esimerkiksi Golf-alan työehtosopimuksessa 1.11.2011–30.11.2013 on sovittu seuraavanlaisesti: ”Työvuoroluetteloa voidaan muuttaa vain työntekijän ja työnantajan suostumuksella, tai töiden järjestelyihin liittyvästä pakottavasta syystä, joka voi olla esim. sääolosuhteissa tapahtunut odottamaton muutos, tilauksen peruutus tms. Pakottava syy todetaan työpaikalla luottamusmiehen/henkilöstön edustajan ja työnantajan edustajan välillä. Muutos ja se, kenen aloitteesta muutos suoritetaan, on merkittävä työvuorolistaan. Muutoksen kohdistuessa viikon vapaapäiviin, annetaan tilalle uusi vapaapäivä, ellei toisin ole sovittu”. Myös Hiihtokeskusalan työehtosopimuksessa 1.11.2011–30.11.2013 on sovittu vastaavanlaisesti: ”Työvuorolistaa voidaan muuttaa vain työntekijän ja työnantajan suostumuksella, tai töiden järjestelyihin liittyvästä pakottavasta syystä, joka voi olla esim. sääolosuhteissa tapahtunut odottamaton muutos. Pakottava syy todetaan työpaikalla luottamusmiehen tai henkilöstön edustajan ja työnantajan edustajan välillä”.

suostumuksella tai töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä, jolloin työntekijän suostumusta ei puolestaan vaadita. Hallituksen esityksessä huomautetaan, että yleensä työntekijän tulee voida luottaa siihen, että tiedoksi saatettua työvuoroluetteloa noudatetaan muuttamattomana. Toisaalta työvuoroluettelon sitovuus ei kuitenkaan saa olla esteenä työpaikan tuotanto-, palvelu- tai muun toiminnan järjestelyille, jotka ovat tarpeen ennalta arvaamattomien tapahtumien vuoksi. Työnantajalla on siten työpaikan toiminnan turvaamiseksi oikeus muuttaa työvuoroluetteloa töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä, joka ei ollut työnantajan tiedossa vielä työvuoroluetteloa laadittaessa. Muutoksen perusteen on kuitenkin oltava ennalta arvaamaton. Jos työnantaja tekee työvuoroluetteloön muutoksia tällä perusteella, muutoksista tulee ilmoittaa työntekijöille niin pian kuin mahdollista, mutta mitään vähimmäismääräaikaa ei ole kuitenkaan säädetty.²⁵²

Hallituksen esitys ei tämän tarkemmin selvennä, että mitä nämä *töiden järjestelyyn liittyvät painavat syyt* konkreettisessa yksittäistapauksessa voisivat olla. Vuoden 1978 kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain esitöissä esimerkkeinä tällaisista syistä mainittiin ”sairausepidemian puhkeaminen ja työn määrän jyrkän kasvun aiheuttama työvoiman tarpeen äkillinen muuttuminen, joka saattaa johtua yrityksen tilauskannan poikkeuksellisen nopeasta lisääntymisestä jne. Tällaisena syynä voidaan pitää myös useiden työntekijöiden irtisanoutumisesta johtuvaa työvoiman äkillistä vähenemistä. Myös yrityksen uudelleen organisointi saattaa joissakin olosuhteissa olla sellainen ennalta tietämätön ja pakottava syy, joka voi oikeuttaa työtuntijärjestelmän lakkauttamiseen”²⁵³. TAL 35.2 §:n tarkoittama painava syy voi täten tarkoittaa ainakin työntekijöiden sairastumista ja muunlaisia ennalta arvaamattomia poissaoloja. Painavan syyn arvioinnissa on lisäksi huomioitava kyseisen alan erityispiirteet ja työn laatu.²⁵⁴ Työvuoroluetteloön voitaneen tehdä vähäisiä muutoksia myös työnantajan direktio-oikeuden nojalla.²⁵⁵

Mielenkiintoinen kysymys onkin, että voiko TAL 35.2 §:ssä tarkoitettu töiden järjestelyyn liittyvä painava syy tarkoittaa samaa asiaa kuin TSL 2:12:n mukainen työnteon estyminen? Eli olisiko työnantajalla mahdollisuus niin sanotusti välttää tai ainakin pienentää TSL 2:12:stä johtuvaa palkanmaksuvelvollisuuttaan muuttamalla yksipuolisesti työntekijöidensä työvuoroluetteloön merkittyjä työpäiviä töiden järjestelyyn liittyvällä

²⁵² HE 34/1996, s. 66.

²⁵³ HE 5/1978, s. 6. Kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain (400/1978) 3 §:ssä tarkoitettut *pakottavat syyt* vastaavat siis TAL 35.2 § tarkoitettuja *painavia* syitä vaikka sanamuoto on eri.

²⁵⁴ Ks. esim. Äimälä 2012, s. 209 ja Tiitinen ym. 1996, s. 271–272.

²⁵⁵ Ks. esim. Äimälä 2012, s. 209 ja Rautiainen – Äimälä 2003, s. 126.

painavalla syyllä? Korkein oikeus on antanut kaksi ratkaisua liittyen työtuntijärjestelmän (nykyisin työvuoroluettelon) muuttamisen oikeutuksesta työnteon estyessä.

KKO 1988:127. Terässulaton uunin muuntaja oli rikkoutunut ja tuotanto tämän vuoksi keskeytynyt. Tämän vuoksi työnantaja oli työehtosopimuksen nojalla muuttanut silloin voimassa ollutta työtuntijärjestelmää siten, että sen mukaisia työpäiviä keskeytysajalta oli määrätty palkattomiksi vapaapäiviksi ja myöhempiä alunperin tällaisiksi vapaapäiviksi määrättyjä päiviä työpäiviksi. Laiterikkoa pidettiin 1970TSL 27 §:n 2 momentissa tarkoitettuna työnteon esteenä.

Työnantaja ei työtuntijärjestelmän muuttamisella vapautunut palkanmaksuvelvollisuudesta lainkohdassa mainittuna kahden viikon aikana niiltä päiviltä, jotka alkuperäisen työtuntijärjestelmän mukaan olivat olleet työpäiviä.

Tapauksessa ratkaisevaa oli siis se, että työnteon estyminen tulkittiin osapuolista riippumattomaksi syyksi. Koska 1970TSL 27.2 § (nykyisin siis TSL 2:12.2) oli pakottavaa oikeutta, työnantajalla ei ollut edes työehtosopimuksen nojalla oikeutta muuttaa työntekijöidensä työvuoroluetteloa. Korkein oikeus totesi, että 1970TSL 27.2 §:ssä muu sopimus on säädetty mitättömäksi, joten työntekijöillä on oltava oikeus palkkaansa enintään kahdelta viikolta.

KKO 1992:171. Kuljetusliike ei ollut saanut sopimuskumppaniltaan riittävästi tavaraa kuljetettavaksi. Tämän vuoksi kuljetusliike oli työehtosopimukseen vedoten muuttanut työtuntijärjestelmää siten, että työntekijöille työvuoroiksi merkityt ajat muutettiin vapaa-ajaksi ja työvuorot siirrettiin myöhemmin tehtäviksi. Työntekijöillä ei ollut 1970TSL 27 §:n 2 momentin nojalla oikeutta saada palkkaa työtuntijärjestelmään heidän työajakseen alunperin merkityltä ajalta.

Tapauksessa mainittu työnantaja eli kuljetusliike harjoitti tavaralinjaliikennettä. Työnantaja ei siis ollut saanut sopimuskumppaneiltaan eli eräiltä kaupan keskusliikkeiltä riittävästi tavaraa kuljetettavaksi, minkä vuoksi työnantaja oli muuttanut kahden työntekijänsä työtuntijärjestelmää. Korkeimman oikeuden perusteluista ei kuitenkaan suoranaisesti käy ilmi, että millä konkreettisella perusteella työnantajalla oli tähän oikeus: ”Työnantajalle, jolla on alempien oikeuksien ratkaisuihin ilmenevän työehtosopimusmääräyksen nojalla ollut oikeus muutoksen tekemiseen, ei muutosta tehtäessä vielä ole syntynyt

palkanmaksuvelvollisuutta työtuntijärjestelmään alunperin merkityltä työajalta. Hämäläinen ja Veteläinen, jotka ovat tehneet työtä työtuntijärjestelmään alunperin merkityn työajan asemesta muutetun työtuntijärjestelmän mukaisesti, eivät tämän vuoksi ole oikeutetut saamaan yhtiöltä palkkaa 1970TSL 27 §:n 2 momentin nojalla. Heillä ei siten ole viimeksi mainitun lainkohdan nojalla oikeutta saada palkkaa työtuntijärjestelmään heidän työajakseen alunperin merkityltä ajalta”. Oikeuskirjallisuudessa on tapauksen osalta esitetty, että ratkaisu perustunee siihen, ”että korkein oikeus katsoi työnantajalla olleen TAL 35.2 §:n säännökseen perustuva kelpoisuus muuttaa työvuoroluetteloa yksipuolisella ratkaisullaan; so. töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä”²⁵⁶. Tapauksen KKO 1992:171 tulkinta tuottanee kuitenkin ongelmia sen perustelujen niukkuuden vuoksi. Korkein oikeus ei anna nimenomaisia perusteluja siihen, että mihin työnantajan yksipuolinen oikeus muuttaa työntekijöiden työvuoroluetteloa perustui. Tapauksesta ei suoranaisesti käy ilmi myöskään se, että tulkitsiko korkein oikeus työnantajan sopimuskumppanista johtuvan työnteon estymisen työnantajasta vai osapuolista riippumattomaksi syyksi ja millä perusteella.

Hovioikeus kuitenkin katsoi – eikä korkein oikeus muuttanut hovioikeuden lopputulosta –, että kyseinen työtuntijärjestelmän muuttamisen syy ei ollut 1970TSL 27 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijöistä ja yhtiöstä riippumaton työnteon este. Työntekijöillä ei siten ollut oikeutta saada vaatimaansa palkkaa esittämällään perusteella. Työntekijät olivat nimittäin myöntäneet, että työnantajalla oli vuonna 1989 voimassa olleen työehtosopimuksen²⁵⁷ mukaan oikeus muuttaa heidän työtuntijärjestelmäänsä. He perustivat kanteensa kuitenkin siihen, että työnantajalla oli tästä huolimatta velvollisuus maksaa heille 1970TSL 27.2 §:n mukaisesti palkkaa heidän alkuperäiseen työtuntijärjestelmäänsä merkityltä ajalta. Ratkaisusta on näin ollen tulkittavissa, että työnantajan sopimuskumppanista johtuva työnteon estyminen katsottiin 1970TSL 27.1 §:n tarkoittamaksi työnantajasta johtuvaksi syyksi. 1970TSL 27.1 § – samoin kuin nykyinen TSL 2:12.1 – on säännöksenä dispositiivinen, minkä vuoksi työnantajalla oli oikeus vedota työehtosopimuksessa olleeseen ehtoon ja muuttaa yksipuolisesti työntekijöiden työtuntijärjestelmää. Mikäli kyse olisi sen sijaan ollut osapuolista riippumattomasta työnteon esteestä, lopputulos olisi mitä ilmeisimmin ollut samanlainen kuin tapauksessa

²⁵⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 315.

²⁵⁷ Kyseisessä työehtosopimuksessa työtuntijärjestelmän muuttamisesta oli sovittu seuraavanlaisesti: ”Sairaus- ja muissa pakottavissa tapauksissa voi työnantaja tehdä vuorolistaan muutoksia, ei kuitenkaan työntekijän vapaapäivää koskevaa ilman hänen suostumustaan”.

KKO 1988:127, jossa työtuntijärjestelmän muuttaminen ei ollut mahdollista 1970TSL 27.2 §:n pakottavuuden vuoksi.

Voidaankin todeta, että oheisten korkeimman oikeuden ratkaisujen perusteella näyttää siltä, että työvuoroluetteloon tehtävät muutokset TAL 35.2 §:n mukaisella töiden järjestelyyn liittyvällä painavalla syyllä ovat mahdollisia silloin, kun kyse on TSL 2:12.1:n mukaisesta työnantajasta johtuvasta työnteon estymisestä. Muutokset ovat mahdollisia ainakin silloin, kun asiasta on sovittu työehtosopimuksella ja muutokset tehdään sen sallimissa rajoissa. Useissa työehtosopimuksissa on nimittäin määräykset siitä, miten ja milloin työvuoroluettelon muuttaminen on sallittua²⁵⁸. Koska TSL 2:12.1 on dispositiivinen, mitään estettä ei ole myöskään sille, miksi työsuhteen osapuolet eivät voisi sopia asiasta keskenään. Näin myös siksi, koska työvuoroluettelon muuttaminen on TAL 35.2 §:n mukaan aina mahdollista työntekijän omalla suostumuksella.

Mikäli kyse on puolestaan TSL 2:12.2:n mukaisesta työnteon estymisestä eli joko osapuolista riippumattomasta esteestä tai toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen aiheuttamasta esteestä, työvuoroluettelon muuttaminen ei ole mahdollista. Työvuoroluetteloa ei voida muuttaa tällöin edes työehtosopimukseen otetun määräyksen nojalla, koska TSL 2:12.2 on pakottavaa oikeutta. Tämä on yhdenmukainen näkemys myös edellä kerrotun työnantajan lomauttamisoikeutta koskevan tulkinnan kanssa.

²⁵⁸ Ks. esim. Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen liitto ry:n välinen työehtosopimus 24.10.2011–31.10.2013 sekä jo edellä mainitut Hiihtokeskusalan ja Golf-alan työehtosopimukset.

6 Johtopäätökset

6.1 TSL 2:12:n tulkinta

Edellä esitetyn johdosta voidaan todeta, että TSL 2:12:n tulkinta tai soveltaminen ei aina ole helppoa. Lainvalmistelutyöt eivät useinkaan tarjoa kattavaa vastausta siihen, mitä säännöksessä oikeastaan on tarkoitettu tai miten sitä on tulkittava. Säännöksen tulkinnan kannalta ongelmallista on myös se, että säännöstä kenties parhaiten selittävät lain esityöt ovat erittäin vanhoja. Tulkintaa ei kuitenkaan yksistään voi perustaa niihin, koska ne *de facto* ovat jo osittain vanhentuneita. Säännöstä tulkittaessa on myös hyvä muistaa säännöksen tarkoitus eli työntekijän suojelu ja riskinjakoperiaate.

Voidaan lisäksi todeta, että nykyään oikeuskirjallisuudessa säännöksen tulkinnasta vallitsee yksimielisyys. Myös korkein oikeus on säännöstä soveltaessaan noudattanut pääosin yhteneväistä linjaa. Tutkielmassani en ole havainnut vanhan työsopimuslain aikaan annettujen ratkaisujen ja nykyisen voimassa olevan lain välillä mitään ristiriitaa. 1970TSL:n aikana annetut ratkaisut ovat mielestäni nykyisen TSL 2:12:n mukaisia. Suurin syy tähän lienee siinä, että säännös on pitkälti kehittynyt juuri oikeuskäytännön myötä. Ainoa havaitsemani yhteneväisestä linjasta poikkeava ratkaisu on KKO 1988:127, jossa laiterikkoa pidettiin osapuolista riippumattomana syynä. Yleensä laitevikoja pidetään kuitenkin työnantajasta johtuvina syinä. Nykyisessä hallituksen esityksessä on myös todettu, että työnantajasta johtuvina syinä pidetään yritystoimintaan kuuluvia normaaleja häiriöitä kuten satunnaisia konerikkoja²⁵⁹. Näin ollen kyseiselle korkeimman oikeuden ratkaisulle ei voi antaa juuri mitään painoarvoa ratkaistaessa sitä, kuuluvatko koneviat työnantajasta johtuviin syihin vai ei. Oikeuslähdeopillisesti voidaan myös todeta, että oikeuslähteen velvoittavuus heikkenee, jos annettu ennakkoratkaisu on vanha tai se on annettu aikana, jolloin olosuhteet olivat erilaiset²⁶⁰. TSL 2:12 kohdalla suurin osa säännöksen tulkintaa selventävistä ratkaisuista on hieman vanhempia ja annettu myös edellisen työsopimuslain aikaan. Näin ollen voitaisiin tulla siihen tulokseen, että aiempi oikeuskäytäntö ei ole kovin merkityksellinen nykyistä TSL 2:12:ää tulkittaessa. Ottaen

²⁵⁹ Näin on todettu 1970TSL 27 §:n osalta, ja nykyinen TSL 2:12 vastaa edeltäjänsä. (HE 157/2000, s. 18 ja s. 76.)

²⁶⁰ Aarnio 2012, s. 21.

kuitenkin huomioon, että säännöksen tulkinta on suurimmaksi osaksi kehittynyt oikeuskäytännössä ja että muiden annettujen ratkaisujen ja nykyisen lain taikka muiden oikeuslähteiden välillä ei ole ristiriitaa, aiempia korkeimman oikeuden ratkaisuja voidaan mielestäni käyttää apuna säännöstä tulkittaessa.

TSL 2:12:n tulkinnassa yksi haasteellisimmista tehtävistä on jako työnantajasta johtuvaan ja kummastakin osapuolesta riippumattomaan työnteon estymiseen. Oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden perusteella voidaan kuitenkin todeta, että on olemassa joitain tyyppitapauksia, jotka vakiintuneesti katsotaan työnantajasta johtuviksi työnteon esteiksi. Näitä ovat esimerkiksi kone- ja laiteviat, yritystoiminnan ja työn huono organisointi, raaka- ja tarvikeaineiden puuttuminen sekä työturvallisuudesta johtuvat työnteon estymiset. Mitään tyhjentävää listaa ei kuitenkaan ole mahdollista tehdä. Epäselvissä tapauksissa apuna voitaneen käyttää esimerkiksi kaaviossa 1 esitettyä ratkaisumallia²⁶¹. Tällöin on siis kysyttävä, voiko työnantaja poistaa työnteon esteen kohtuullisin toimenpitein tai ilman olennaisia vaikeuksia. Kun vastaus on kielteinen, kyse ei ole työnantajasta johtuvasta työnteon estymisestä vaan osapuolista riippumattomasta syystä. Toimenpiteen kohtuullisuutta arvioitaessa pääsääntönä voidaan pitää, ettei työnantajan tarvitse ryhtyä liiketaloudellisesti kannattamattomiin ratkaisuihin työnteon esteen poistamiseksi. Työnantajan myötävaikutusvelvollisuus ei siten ole rajaton. Yksittäistapauksessa rajanveto esteen perusteen välillä voi kuitenkin olla hankalaa²⁶².

Kun kyse on puolestaan TSL 2:12.2:n mukaisesta tulipalon tai poikkeuksellisen luonnontapahtuman aiheuttamasta työnteon estymisestä, säännöksen tulkinta on mielestäni selkeä. Säännöksessä tarkoitetut muut sen kaltaiset työntekijästä ja työnantajasta riippumattomat syyt ovat sen sijaan tulkinnanvaraisia. Muut sen kaltaiset syyt viittaavat ylivoimaisen esteen kaltaiseen tapahtumaan, eikä lain sanamuoto tai sen esityöt rajoita näihin muihin syihin luettavia tapahtumia. Painoarvoa on annettava myös esteen yllättävyydelle. Näin ollen muihin syihin voidaan lukea periaatteessa kaikki muut vastaavanlaiset ennalta arvaamattomat tapahtumat, jotka eivät johdu työnantajasta tai työntekijästä taikka toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteistä. Oikeuskäytännössä muiksi syiksi on katsottu esimerkiksi toisten työnantajien työtaistelutoimenpiteet²⁶³. Näin

²⁶¹ Ks. tarkemmin s. 15.

²⁶² Jo Tiitinen on aikoinaan ilmaissut, että raja työnantajasta johtuvan työnteon esteen ja osapuolista riippumattoman esteen välillä on liukuva. (Tiitinen, TYV 1979, s. 36.)

²⁶³ Ks. esim. KKO 1986-II-92 ja KKO 2008:35.

ollen myös sellaiset viranomaisen toimet ja kiellot, jotka eivät edes välillisesti johdu työnantajasta, voidaan mielestäni katsoa TSL 2:12.2:n tarkoittamiksi muiksi syiksi.

Säännöksen tulkinta on selkeä myös TSL 2:12.2:n toisen virkkeen mukaisin osin. Toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteestä johtuva työntöön estyminen ja palkkaoikeus ratkeaa siis riippuvuussuhteen eli intressiyhteyden avulla. Intressiyhteyden määritelmä on kehittynyt oikeuskäytännössä, ja sitä on sekä sovellettu että tulkittu yhdenmukaisesti myös sen jälkeen kun se kirjattiin työsopimuslakiin vuonna 2001. Myös oikeuskirjallisuudessa esitetyt näkemykset ovat tältä osin yhdenmukaiset.

Eniten tulkintavaikeuksia aiheuttanee kuitenkin TSL 2:12.3, sillä lain esitöissä palkan vähennysoikeutta on kommentoitu hyvin niukasti jos ollenkaan²⁶⁴. Silloin kun työntekijä on työntöön esteen aikana pystynyt suorittamaan muuta työtä, ei vähennykseen periaatteessa ole tarvetta, sillä tällöin työntekijälle maksetaan palkka tosiasiallisesti tehdyn työn mukaan. Sen sijaan se, mitä työntekijältä on työntöön esteen vuoksi säästynyt tai minkä hän on tahallaan jättänyt ansaitsematta, on tulkinnanvaraista. Oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden sekä vanhempien lainvalmisteluasiakirjojen perusteella voidaan kuitenkin tehdä jonkinlaisia johtopäätöksiä. Säästymisellä voidaan siten tarkoittaa ainakin työntekijän matkakulujen säästymistä. Mikäli työntekijä myös niin sanotusti säästyy erilaisissa olosuhteissa työskentelyltä, työnantaja voi vähentää palkasta myös nämä olosuhdelisät. Työntekijän tahallaan ansaitsematta jättäminen tarkoittanee puolestaan sitä, että työntekijä on ilman hyväksyttävää syytä kieltäytynyt työnantajan tarjoamasta muusta työstä esteen aikana. Tällöin työnantajalla on oikeus vähentää maksettavasta palkasta määrän, jonka työntekijä olisi voinut ilman työstä kieltäytymistään ansaita. Tämä vahvistaa myös sitä käsitystä, että työntekijällä on normaalia laajempi muun työn vastaanottovelvollisuus työntöön estyessä TSL 2:12:ssä tarkoitetuissa tapauksissa. Tästä huolimatta katson, että työntekijällä on oikeus kieltäytyä muun työn tekemisestä menettämättä estymisajan palkkaansa silloin, kun muun työn tekeminen tarkoittaisi sellaista työsuhteen ehtojen olennaista muuttumista, jota työntekijällä ei edes tilapäisesti ole velvollisuus hyväksyä. Tämä joudutaan ratkaisemaan tapauskohtaisesti.

²⁶⁴ Näin esim. Hietala ym., s. 158. ”Selvää on kuitenkin, että tällaisten vähennysten tekeminen on käytännössä melko vaikeaa”.

Säännöksen tulkinnan voidaan katsoa olevan selkeä myös työnantajan lomauttamisoikeuden käyttämisen suhteen. Työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijät lain, työehtosopimuksen tai muun sopimuksen mukaisesti, jos kyse on TSL 2:12.1:n mukaisesta työnteon estymisestä. Mikäli työnteko on estynyt TSL 2:12.2:ssa tarkoitetun syyn vuoksi, työnantaja ei voi lomauttaa työntekijöitään pienentääkseen tai välttääkseen TSL 2:12.2:sta johtuvaa palkanmaksuvelvollisuuttaan. Tältä osin myös oikeuskirjallisuus ja oikeuskäytäntö ovat yhdenmukaiset.

Sen sijaan TSL 2:12:n suhdetta TAL 35.2 §:ään ei lainvalmistelutöissä ole lainkaan käsitelty. Oikeuskirjallisuudessaakin aiheesta on annettu vain yksi suppea kommentti²⁶⁵. Näin ollen voidaan todeta, ettei asiasta näytä olevan vielä vakiintunutta tulkintaa. Korkein oikeus on kuitenkin antanut asiasta kaksi ennakkoratkaisua aiheeseen liittyen²⁶⁶. Näiden perusteella katson, että työnantajan oikeutta muuttaa työntekijöiden työvuoroluetteloa on tulkittava samoin kuin työnantajan lomauttamisoikeutta työnteon estyessä. Näin ollen, kun kyse on TSL 2:12.1:n mukaisesta työnteon estymisestä, työnantaja voi töiden järjestelyyn liittyvän painavan syyn perusteella muuttaa vahvistettuja työvuoroja. Mikäli kyse on TSL 2:12.2:ssa tarkoitetusta työnteon estymisestä, työnantajalla ei tätä oikeutta säännöksen pakottavuuden vuoksi ole. Mielestäni tämä tulkinta on looginen ja yhdenmukainen säännöksen muun tulkinnan kanssa.

6.2 Muita huomioita

Säännöksen tulkinta ja siten myös työntekijän oikeus palkkaansa – samoin kuin työnantajan palkanmaksuvelvollisuus – on hyvin tiiviisti sidoksissa työnteon esteen perusteeseen. Näyttääkin siltä, että silloin kun työnteko estyy työnantajasta itsestään johtuvasta syystä, työnantajalla on mahdollisuus vähentää palkanmaksuvelvollisuuttaan tai jopa kokonaan välttää se. Työnantajalla on edellä esitetyin tavoin oikeus muun muassa työntekijöiden lomauttamiseen ja heidän työvuorojensa muuttamiseen. Työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta on mahdollista rajoittaa työehtosopimuksella tai jopa kahdenvälisellä sopimuksella työntekijän kanssa. Bruun onkin aikoinaan kritisoinut

²⁶⁵ Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 314–315.

²⁶⁶ KKO 1988:127 ja KKO 1992:171.

1970TSL 27.1 §:n tahdonvaltaisuutta²⁶⁷. Vaikka kyseinen kritiikki on esitetty jo jonkin aikaa sitten, pätevät sen perustelut edelleen myös nykyisen TSL 2:12.1:n kohdalla. Vaikuttaa hyvin epäloogiselta, että työnantaja, jolla on velvollisuus estää ja poistaa hänestä itsestään johtuvat työnteon estymiset, voisi kuitenkin esimerkiksi keskinäisellä sopimuksella työntekijän kanssa vapautua jopa kokonaan palkanmaksuvelvollisuudesta. Voikin perustellusti kysyä, mikä on työnantajan motivaatio estää työnteon estyminen, jos hän voi kuitenkin vapautua palkanmaksuvelvollisuudesta. Varsinkin silloin, kun vaadittava korjaustoimenpide olisi kallis tai hieman vaivalloinen toteuttaa, työnantaja voisi jättää korjauksen tekemättä. Äärimmäisessä tapauksessa tilanne voikin olla sellainen, että työnantaja säästää taloudellisissa kustannuksissa ja työntekijä puolestaan menettää palkkansa. Toisaalta on kuitenkin myös sellaisia aloja, joilla hyvin lyhytkin työnteon keskeytyminen voi aiheuttaa huomattavia taloudellisia menetyksiä työnantajalle. Tällöin on selvää, että työnantaja pyrkii tekemään kaikkensa välttääkseen työnteon estymisen.

Voidaan myös todeta, että vaikka säännös on tahdonvaltainen, kummankaan osapuolen ei ole pakko sopia laista poikkeavasti. Näin ollen työntekijän ei ole pakko suostua esimerkiksi sellaiseen ehtoon, joka kaventaisi hänen lakisääteistä palkkaoikeuttaan. Toisaalta tilanne saattaa kuitenkin olla sellainen, että työntekijän on vain suostuttava työnantajan esittämiin työsuhteen ehtoihin eikä työntekijälle jätetä tosiasiallista neuvotteluvaraa. Tässä korostuu juuri työsopimusosapuolten eriarvoinen asema²⁶⁸. Voidaankin todeta, että TSL 2:12.1 tosiasiallisesti mahdollistaa heikomman osapuolen eli työntekijän vahingoksi sopimisen. Näin ollen työsopimuslain pohjimmainen tarkoitus eli työntekijän suojelun periaate ei tässä kohdin toteudu – ei ainakaan täysin. Varsinkin nuoret ja vasta työelämäänsä aloittavat työntekijät ovat heikossa neuvotteluasemassa, jos työnantaja ehdottaa laista poikkeavaa palkanmaksua työnteon estyessä. Esimerkkinä voidaan mainita nuoria yleensä juuri kesäisin työllistävä mansikan- ja jäätelönmyyntiala. Varsinkin sateisina kesinä herää usein laajaa keskustelua siitä, että työntekijöiden työvuoroja on peruttu huonon sään vuoksi eikä näiltä perutuilta työvuoroilta ole myöskään maksettu palkkaa²⁶⁹. Työnantajalla ei siis *ex lege* yksipuolisesti ole oikeutta menetellä

²⁶⁷ Ks. tarkemmin Bruun, JFT 1975, s. 177 ja edellä jakso 3.2.5.

²⁶⁸ Kairinen 2009, s. 43–44.

²⁶⁹ Näin esim. Helsingin Sanomat 22.8.2012: ”Kesätyöläinen voi jäädä huonolla säällä lainvastaisesti ilman palkkaa”, Satakunnan Kansa 27.7.2011: ”Mansikoita ja jätskiä, mutta missä palkka?” ja Taloussanomien 28.6.2008: ”Jäätelönmyyjällä ei ole sateella töitä”.

näin. TSL 2:12.1 kuitenkin mahdollistaa sen, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia palkanmaksuvelvoitteen vähentämisestä tai jopa kokonaan poistamisesta sääesteen vuoksi.

Kohtuuttomia työsopimusehtoja on mahdollista sovitella TSL 10:2:n nojalla, mutta tämä on kuitenkin vain repressiivinen keino puuttua työntekijän vahingoksi sovittuun ehtoon. Työntekijän oikeusturvan kannalta preventiiviset keinot olisivat huomattavasti tehokkaampia. Toisaalta on kuitenkin muistettava, että tietyillä aloilla voi olla toistuvia lyhyitä työnteon keskeytymisiä tai muita työn luonteelle ominaisia piirteitä, jolloin työnantajan täysimääräinen palkanmaksuvelvollisuus voisi tosiasiassa koitua liian raskaaksi työnantajalle. Tällöin TSL 2:12.1:n täysi absoluuttisuus ei palvelisi myöskään työntekijän etua. Esimerkkinä voikin mainita rakennusalan työehtosopimuksen, jossa lakisääteisestä täyden palkan maksamisesta on poikettu erilaisten sääolosuhteiden varalta.

Ratkaisuksi tähän TSL 2:12.1:n dispositiivisuuden aiheuttamaan ristiriitaan voitaisiinkin esittää sitä, että palkanmaksuvelvollisuudesta voisi *de lege ferenda* sopia toisin ainoastaan työehtosopimuksella. Tällöin sekä työnantaja- että työntekijäpuoli olisivat tasavertaisesti edustettuina, jolloin vahvemman osapuolen mielivalta ei olisi mahdollista. Näin myös työntekijän suojelun periaate toteutuisi nykyistä tehokkaammin. Työehtosopimuksessa on lisäksi mahdollista huomioida alakohtaiset tarpeet ja työnteon luonteelle ominaiset piirteet, jolloin lopputulos olisi kummankin osapuolen kannalta mahdollisimman oikeudenmukainen ja kustannustehokas.

Toisaalta on myös mahdollista pohtia TSL 2:12:n mukaista työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden kohtuullisuutta ylipäättään enää nykypäivänä. Näin on tehnyt esimerkiksi Ullakonoja, joka huomauttaa, että työelämän muutokset, pitkät alihankintaketjut, voimakkaasti eriytyneet toiminnot ja varastojen koot lisäävät haasteita työnantajille. Yritykset ovat yhä enemmän alttiita erilaisille häiriötekijöille, eivätkä työnantajat tosiasiassa voi vaikuttaa esimerkiksi pitkän alihankintaketjun eri osiin. Ullakonoja toteaaakin, ettei palkanmaksuvelvollisuutta ole tällaisissa tilanteissa helppo hyväksyä.²⁷⁰ Tämä on toki yksi näkökulma arvioitaessa työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden kohtuullisuutta. Toisaalta tulee kuitenkin muistaa, että työntekijällä on vielä vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työnantajan liiketoiminnan kulkuun. Säännöksen yleisen hyväksyttävyyden kannalta olisi kuitenkin hyvä löytää

²⁷⁰ Ullakonoja 2001, s. 24.

tasapaino työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden ja työntekijän palkkaoikeuden välillä siten, että myös muuttunut toimintaympäristö ja työelämä huomioitaisiin. Näin ollen juuri työehtosopimuksin sopiminen voisi olla hyvä ratkaisu myös tähän. Tietysti samalla voi pohtia myös sitä, että missä vaiheessa yhteiskunnan eli valtion pitäisi tulla näissä kustannuksissa vastaan. Kysehän on viime kädessä taloudellisten riskien jakamisesta.